

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA
PEGAWAI PADA KANTOR PT. PLN (PERSERO) RAYON
SUNGGUMINASA**

SKRIPSI



SUMARDIANTI

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR
MAKASSAR
2016**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA
PEGAWAI PADA KANTOR PT. PLN (PERSERO) RAYON
SUNGGUMINASA**

SKRIPSI



*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Penyusunan Skripsi pada
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar*

SUMARDIANTI

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR
MAKASSAR
2016**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

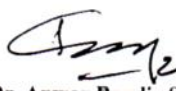
Pembimbing yang ditunjuk berdasarkan surat persetujuan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar dengan Nomor : **4238/UN 36.22/PL/2014** untuk membimbing saudara :

Nama : Sumardianti
Nim : 1293142067
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap motivasi Kerja
Pegawai Pada Kantor PT.PLN.(PERSERO) Rayon
sungguminasa

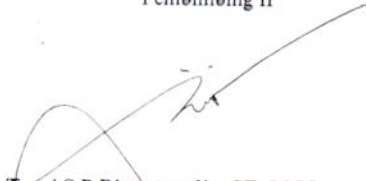
Menyatakan bahwa skripsi ini telah diperiksa dan dapat di ajukan di depan panitia penguji Skripsi Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar.

Makassar, 15 juli 2016

Pembimbing I


Dr. Anwar Ramli, SE., M.Si
NIP.19601231 200012 1 001

Pembimbing II


Tenri S.P Dipontmodjo, SE., M.M
NIP. 197411132002122001

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh Sumardianti dengan Nomor Induk Mahasiswa

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini, menerangkan bahwa :

Nama : Sumardianti
NIM : 1293142067
Tempat/tgl lahir : Taipakodong, 29 Oktober 1994
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap
Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor PT. PLN
(Persero) Rayon Sungguminasa.

Dengan dosen pembimbing masing-masing :

1. Dr. Anwar Ramli, SE., M.Si
2. Tenri S.P Dipoatmodjo, ST., M.M

Benar adalah hasil karya sendiri dan, bebas dari unsur ciplakan/plagiat.
Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari
ditemukan ketidakbenaran, maka saya bersedia untuk dituntut sesuai hukum yang
berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan tanggung jawab formal
untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 14 Juli 2016

Diketahui oleh :

Ketua Program Studi Manajemen


Dr. Romansyah Sahabuddin, SE., M.Si
NIP : 19630715 198811 1 001

Vera Membuat Pernyataan

AD8C5ADF676607342
Sumardianti
NIM : 1293142067

MOTTO

*Allah tidak akan membebani seseorang
Melainkan sesuai dengan kemampuannya
(Q.S. Al Baqoroh : 286)*

SEMUA BERAWAL DARI NIAT

Kupersembahkan Karya ini sebagai manifestasi baktiku
kepada alm.Ayahanda & Ibunda tercinta, Keluarga.
serta sahabat-sahabatku dan orang-orang yang kucintai
Yang dengan ikhlas telah membantu dalam segala hal.

ABSTRAK

Sumardianti Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar. Dibimbing Oleh **Anwar Ramli** dan **Tenri S.P Dipoadmojo**.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa. Populasi dalam Penelitian ini adalah seluruh pegawai dan yang bekerja pada PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa yang berjumlah 111 orang. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 60 orang dengan menggunakan rumus sloven. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode wawancara dan angket. Teknis analisi data yang digunakan adalah analisi regresi linier sederhana dengan menggunakan Statistical Product and Service Solution (SPSS).

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar $-4,797 < \text{dari } t_t$ sebesar $-2,021$. Koefisien determinasi sebesar $0,748$ yang menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen untuk memprediksi dependen adalah sebesar $74,8 \%$, sisanya sebesar $25,2\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh Penulis.

Kata Kunci : **Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja**

KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala berkah dan hidayah-Nya, sehingga skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa.” dapat terselesaikan sebagai salah satu tugas dan tanggung jawab akademik untuk memperoleh gelar “Sarjana Ekonomi” pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar.

Salam dan shalawat tak lupa penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, Nabi akhir zaman yang telah diutus oleh Allah SWT untuk menyempurnakan agama dan akhlak ummat manusia, sehingga mereka mendapatkan kebahagiaan yang hakiki dan abadi. ✎

Untuk mempermudah penulisan dan pembahasan selanjutnya, maka penulis menyusun laporan hasil penelitian ini dengan sistematika sebagai berikut: Bab I Pendahuluan, yang terdiri Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat atas Hasil Penelitian. Bab II Tinjauan Pustaka dan Kerangka Pikir, yang terdiri dari Tinjauan Pustaka, Kerangka Pikir dan Hipotesis. Bab III Metode Penelitian, yang terdiri atas Variabel dan Desain Penelitian, Definisi Operasional dan Pengukuran variabel, Populasi dan Sampel, Teknik Pengumpulan Data dan Teknik Analisis Data. Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, yang terdiri atas Gambaran

Umum Perusahaan, Penyajian Hasil Penelitian dan Pembahasan. Bab V Kesimpulan dan Saran.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini dapat terselesaikan tidak lepas dari bimbingan, arahan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu sepantasnya penulis menyampaikan ucapan terima kasih sebanyak-banyaknya dan penghargaan setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Dr. Anwar Ramli, SE., M.Si pembimbing I yang telah ikhlas memberikan bimbingan, bantuan pengarahannya, waktu dan tenaganya kepada penulis hingga skripsi ini dapat diselesaikan.
2. Bapak Tenri S.P Dipoatmodjo, SE.M.M pembimbing II yang segalah penuh kesabaran dan ketekunan membimbing saya selama penulisan skripsi
3. Bapak Dr. Romansyah Sahabuddin, SE., M.Si penguji I Prodi Manajemen dan selaku Penguji II yang telah memberikan arahan dan saran yang sangat berharga dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Dr. Agung Widi Kurniawan, ST., M.Si selaku Penguji II yang telah memberikan arahan dan saran yang sangat berharga dalam penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh dosen serta staf administrasi dalam lingkup Fakultas Ekonomi dan Jurusan Manajemen pada khususnya yang telah mendidik penulis selama dalam proses perkuliahan.

6. Bapak Pimpinan PT. PLN (PERSERO) Rayon Sungguminasa di Kota Makassar beserta karyawan-karyawannya atas kesediaannya memberikan data dan informasi yang dibutuhkan kepada penulis.
7. Seluruh rekan-rekan mahasiswa Manajemen angkatan 2012 FE UNM, khususnya Manajemen C, Terima kasih atas doa dan dukungannya, Kenangan kita bersama akan menjadi kenangan yang tak terlupakan.
8. Terima kasih juga buat teman-teman mahasiswa Manajemen angkatan 2012, yang mungkin tidak bisa saya sebutkan satu persatu, terima kasih atas bantuan kalian selama ini.
9. Dan semua pihak yang telah membantu yang tidak sempat penulis sebut namanya di atas, baik bantuan secara langsung maupun tidak langsung.

Terkhusus dan teristimewa, kuucapkan terima kasih kepada kedua orang tuaku yang tercinta, alm. Ayahanda TAKWIN. dan Ibunda SAIDAH. yang telah membesarkan, melindungi dan mendidik ananda serta doa dan bimbingan dengan penuh kasih sayang yang mengalir sepanjang hidup. Sembah sujud kupersembahkan sebagai ungkapan rasa syukur yang teramat dalam atas seluruh pengorbanan yang telah beliau berikan. Dan tidak lupa ku ucapkan terima kasih buat semua keluarga yang telah banyak membantu dan mendoakan keberhasilan penulis. Sehingga penulis diberi kekuatan dan kesabaran dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya hanya doa yang dapat penulis panjatkan sebagai balasan atas bantuan yang telah diberikan kepada penulis dengan keyakinan bahwa Allah SWT akan membalas dengan yang lebih baik, Amin.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak hal yang perlu dikoreksi, oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan dari segenap pembaca demi untuk perbaikan.

Akhir kata, semoga apa yang kita lakukan selama ini dilandasi dengan keikhlasan dan mudah-mudahan kita dipertemukan dalam nostalgia cinta di surga-Nya, Amin. Allahu Akbar....!!!

Makassar, Juli 2016

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO.....	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Hasil Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PIKIR.....	6

DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
1.	Data Tenaga Kerja PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa.....	2
2.	Indikator, Dimensi Variabel.....	26
3.	Usia Responden	49
4.	Masa Kerja Responden.....	50
5.	Latar Belakang Pendidikan Responden.....	50
6.	Jenis Kelamin Responden.....	51
7.	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan (X1).....	52
8.	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)	53
9.	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan (X3)	54
10.	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan (X4).....	55
11.	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (Y).....	55
12.	Uji Validitas (X1, X2, X3, X4).....	57
13.	Uji Realibilitas	59
14.	Uji Multikolinearitas	61
15.	Analisi Regresi Linear Berganda.....	62
16.	Koefisien Determinasi (R-Square).....	63
17.	Uji F	64

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
1.	Skema Kerangka Pikir	20
2.	Skema Desain Penelitian	23
3.	Uji Normalitas (Grafik P-Plot)	60

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
1.	Skema Kerangka Pikir	20
2.	Skema Desain Penelitian	23
3.	Uji Normalitas (Grafik P-Plot)	60

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian	66
2.	Tabulasi Hasil Kuesioner.....	70
3.	Hasil Olah Data SPSS	73

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era saat sekarang ini suatu organisasi dapat dikatakan berhasil apabila di dalam organisasi terdapat seseorang yang dapat menjadi penggerak yang bertanggung jawab dalam mengevaluasi dirinya sendiri dan bawahannya dalam hal ini adalah seorang pemimpin yang ideal, karena pemimpin adalah sebuah inti dari manajemen. Pemimpin adalah orang yang bertanggung jawab dan mempertanggungjawabkan segala sesuatu dalam mencapai tujuan dan prioritas. Oleh karena itu pemimpin mempunyai peranan yang sangat menentukan dalam mencapai keberhasilan dan kegagalan dalam meraih tujuan organisasi. Dengan kata lain kualitas kepemimpinan menentukan tercapai tidaknya tujuan organisasi.

Seorang pemimpin dapat dikatakan sukses atau tidaknya apabila oleh keahliannya menggerakkan orang lain untuk dapat mencapai tujuan organisasi tersebut sehingga untuk menggerakkan orang lain, seorang pemimpin memerlukan keterampilan memotivasi, sehingga peranan kepemimpinan dalam memotivasi orang lain atau secara khusus dapat terwujud dalam ikatan kebersamaan.

Tugas seorang pemimpin adalah pemimpin harus menjadi seorang pemikir yang analitis dan konseptual sehingga dapat mengidentifikasi masalah dengan akurat. Pemimpin harus dapat menguraikan seluruh pekerjaan menjadi lebih jelas sehingga seorang pemimpin dapat menjadi diplomasi dalam memutuskan suatu masalah dengan tepat dan serta mengarahkan dan memotivasi pegawai atau stafnya kearah yang sejalan dengan tujuannya demi kepentingan bersama.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pemimpin dan bawahannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Seorang pemimpin yang dapat menggerakkan secara benar bawahannya dapat mempengaruhi kinerja positif bagi internal perusahaan sehingga berdampak signifikan terhadap perilaku dan kinerja pegawai.

Tabel 1 : Data Tenaga Kerja PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Peningkatan (%)
2010	17	-
2011	25	47
2012	34	36
2013	42	19
2014	77	45

Sumber : PT.PLN (Persero) Rayon sungguminasa

Salah satu efisiensi kerja yang terjalin antara motivasi kepemimpinan yang ada saat ini adalah efisiensi kerja terhadap motivasi dari kepemimpinan dari salah satu organisasi terbesar yang ada di Indonesia yang berada dalam naungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yaitu PT. Pembangkit Listrik Nasional (Persero) yang dimana dahulunya perusahaan umum ini telah beralih keperusahaan perseroan sejak tahun 1994. PT. PLN (Persero) telah banyak dipimpin oleh orang-orang yang memiliki intelektual dan kredibilitas yang tidak diragukan lagi. Salah satu mantan petinggi PT. PLN (Persero) yang kini menjadi salah satu dari Menteri Kabinet Bersatu jilid II yaitu Dahlan Iskan. Dahlan Iskan bukan seorang yang ahli dalam kelistrikan akan tetapi seorang wartawan dan *entrepreneur* (Jawa Pos) yang dulunya ditunjuk sebagai CEO PLN, Dahlan Iskan selalu menggunakan logika

dan *commonsense* dalam menyelesaikan persolan. Dengan gayanya yang sangat sederhana dan mudah dimengerti dan dapat menjadi inspirasi perubahan bagi seluruh pegawai PLN untuk menjadi yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhan energi di Daerah dan seluruh Indonesia.

Dalam memimpin suatu organisasi atau perusahaan yang memiliki tanggung jawab yang besar, seorang Dahlan Iskan dituntut untuk dapat menganalisis dan mempertimbangkan keputusan-keputusan yang diambil demi untuk dapat membawa perubahan yang signifikan, dari pesimis menjadi optimis, lamban menjadi cepat, dari cacian menjadi pujian dan sebagainya. Maka secara tidak langsung hal inilah yang ingin Dahlan Iskan inginkan sehingga terjadi sinergi antar hubungan horizontal dan vertikal sesama pegawai PLN. kini setelah PLN ditinggalkan oleh Dahlan Iskan menjadi menteri BUMN, kiranya banyak momentum-momentum yang tak terlupakan oleh jajaran pegawai PLN, baik itu tawa maupun duka. Harapan dari beliau hanya untuk menjadi seperti motto PLN, yaitu Listrik untuk kehidupan yang lebih baik. Kiranya di era kepemimpinannya dapat merubah banyak hal menjadi lebih baik dari hari sebelumnya.

PT. PLN (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam pengadaan listrik terhadap seluruh masyarakat Indonesia. Sebagai BUMN yang mempunyai peranan yang sangat penting dalam setiap sendi hidup masyarakat Indonesia PLN selalu dituntut untuk memberikan yang terbaik bagi para pelanggannya, hal ini membuat posisi PLN sangat peka terhadap perlakuan pelanggan. Sehingga perusahaan dituntut untuk mempunyai kemampuan yang tinggi dalam memenuhi kebutuhan pelanggan agar mendapatkan loyalitas

terhadap perusahaan. Selain itu PLN juga dituntut untuk memberikan yang terbaik terhadap pegawainya. Setelah melakukan observasi dan wawancara ternyata masih terdapat beberapa karyawan yang masih menunda dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu pemimpin sewajarnya harus memberikan motivasi terhadap pegawainya untuk menciptakan produktivitas bagi perusahaan sehingga pegawai dapat menciptakan kinerja yang maksimal.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dipahami berapa besar peranan kepemimpinan dalam memotivasi pegawai dalam rangka untuk mencapai tujuan secara keseluruhan. Berdasarkan latar belakang maka penelitian ini mencoba mengangkat topik penting dalam judul : “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor PT. PLN (persero) Rayon sungguminasa** “

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dirumuskan masalah penelitian sebagai:berikut.

Adapun hipotesis yang peneliti kemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaya kepemimpinan,instruksi konsultasi partisipasi dan delegasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor PT.PLN(persero) Rayon sungguminasa?
2. Apakah Gaya kepemimpinan,instruksi konsultasi partisipasi dan delegasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor PT.PLN(persero) Rayon sungguminasa?

3. Apakah Gaya kepemimpinan, instruksi konsultasi partisipasi dan delegasi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor PT. PLN (persero) Rayon sungguminasa?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah: “Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor PT. PLN (persero) Rayon Sungguminasa”.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat hasil penelitian yang diharapkan penulis dari penelitian serta penyusunan skripsi ini adalah :

1. Secara teoritis sebagai sumbangan pemikiran dalam memperluas wawasan bagi kajian manajemen pimpinan PT. PLN (persero) Rayon Sungguminasa dalam mengelolah sumber daya manusia (Pegawai), memperluas kajian sumber daya manusia yang menyangkut kepemimpinan serta menambah konsep dan pemikiran baru yang dapat dijadikan sebagai bahan rujukan penelitian lebih lanjut bagi pengembangan manajemen PT. PLN (persero) Rayon Sungguminasa.
2. Secara praktis hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan bagi Pimpinan untuk melihat faktor-faktor kepemimpinan yang dapat memotivasi kerja pegawai serta penelitian ini dapat dijadikan bahan bagi Pimpinan dalam menentukan faktor kepemimpinan yang paling dominan berpengaruh dan pendorong motivasi kerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PIKIR

A. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Lussier, (1990:145) Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi karyawan untuk bekerja kearah pencapaian tujuan. Sejalan dengan defenisi ini, menurut Arep dan Tanjung (2004:135) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain untuk masyarakat yang berbedah-beda menuju pencapaian tertentu. Jadi kepemimpinan merupakan sifat-sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin (*leader*) yang dalam penerapannya mengandung konsekuensi terhadap diri sipemimpin, antara lain:

1. Harus berani mengambil keputusan sendiri secara tegas dan tepat
2. Harus mengambil resiko sendiri
3. Harus berani menerima tanggung jawab sendiri.

Stoner (1995:190) secara lebih sfesifik mendefenisikan kepemimpinan dalam hubungan dengan aspek manajerial dalam suatu lembaga / organisasi sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi kegiatan yang berhubungan tugas dari anggota kelompok. Lebih lanjut dikemukakan bahwa defenisi ini mengandung 3 implikasi penting, yaitu :

1. Kepemimpinan harus melibatkan orang lain, bawahan atu pengukut, tanpa bawahan semua kualitas kepemimpinan manajer akan tidak relevan.
2. Kepemimpinan melibatkan distribusi yang tidak merata dari kekuasaan diantara pemimpin dan anggota kelompok. Pemimpin mempunyai

wewenang untuk mengarahkan beberapa dari kegiatan anggota kelompok, yang tidak dapat secara serupa mengarahkan kegiatan pemimpin

3. Selain secara sah dapat mengarahkan bawahan atau pengikut mereka, pemimpin dapat juga mempunyai pengaruh dengan kata lain, pemimpin hanya dapat mengatakan kepada bawahan mereka apa yang harus dikerjakan tetapi juga dapat mempengaruhi bagaimana bawahan melaksanakan perintah pimpinan. Sebagai contoh pimpinan mengarahkan pegawai / staf untuk melaksanakan tugas tertentu, tetapi mungkin pengaruhnya yang akan menentukan apakah tugas itu dilaksanakan dengan benar atau tidak.

Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi menjadi lemah. Pentingnya kepemimpinan dalam suatu organisasi secara tepat dilukiskan oleh Keith Davis seperti yang dikutip dalam Reksohadiprodjo dan Handoko (1996: 285).

Tanpa kepemimpinan, suatu organisasi adalah kumpulan orang-orang dan mesin-mesin yang tidak teratur (kacau balau). Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi (membujuk) orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias. Ini merupakan faktor manusiawi yang mengikat sebagai suatu kelompok bersama dan memotivasi mereka dalam pencapaian tujuan. Kegiatan-kegiatan manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian dan pengambilan keputusan merupakan sebuah kepompong yang tidur (tidak aktif) sampai pemimpin cepat

bertindak untuk menghidupkan motivasi pada setiap orang dan mengarahkan mereka mencapai tujuan. Kepemimpinan mengubah sesuatu yang potensial menjadi kenyataan. Ini adalah kegiatan pokok yang memberikan sukses bagi semua hal yang potensial, yaitu suatu organisasi dan anggota-anggotanya.

Pemimpin harus mempunyai keyakinan yang teguh atas segala sesuatu yang ingin dicapainya. Pemimpin harus tabah dan tekun untuk mencari cara-cara melakukan sesuatu sampai mendapatkan yang paling tepat untuk mencapai tujuan.

2. Gaya Kepemimpinan

Menurut Reksohadiprojo dan Handoko (1996:96) Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin untuk mempengaruhi para bawahannya.

Menurut Toha (2006:27) Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dia lihat.

Gaya kepemimpinan yang tepat dapat diterapkan dalam situasi yang dihadapi, sesuai yang diungkapkan Mulyasa (2004:31) dan Wahjosumidjo (2003:13) adalah :

- a. Gaya Instruksi : Gaya ini diterapkan jika bawahan tingkat kematangan rendah dan memerlukan petunjuk serta pengawasan yang jelas. Disini pemimpin dituntut untuk mengatakan apa, bagaimana, kapan, dan dimana tugas dilakukan. Gaya ini menekankan pada tugas sedangkan hubungan hanya dilakukan sekedarnya saja.
- b. Gaya Konsultasi : Gaya ini diterapkan apa bila kondisi bawahan dalam taraf rendah sampai moderat bawahan telah memiliki kemauan untuk

melakukan tugas, tetapi belum didukung oleh kemampuan yang memadai. Disini pemimpin dituntut selalu memberikan petunjuk yang cukup. Dalam tingkat kematangan bawahan seperti ini diperlukan tugas serta hubungan yang tinggi agar dapat memelihara dan meningkatkan kemauan yang telah dimiliki.

- c. Gaya Partisipasi : Gaya ini diterapkan apa bila tingkat kematangan bawahan berada pada tahap kematangan moderat sampai tinggi. Bawahan mempunyai kemampuan tetapi kurang memiliki kemauan kerja dan kepercayaan diri. Disini pemimpin secara bersama-sama melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Dalam kematangan seperti ini namun upaya hubungan perlu di tingkatkan dengan membuka komunikasi dua arah.
- d. Gaya Delegasi : gaya ini diterapkan jika kemampuan dan kemauan bawahan telah tinggi. Disini bawahan telah dibiarkan melaksanakan kegiatan sendiri melalui pengawasan umum. Dalam tingkat kematangan seperti ini upaya tugas hanya diperlukan sekedarnya.

3. Fungsi Pemimpin dan Kepemimpinan

Kepemimpinan seorang pemimpin pada umumnya ingin merefleksikan sifat-sifat dan tujuan dari kelompoknya. Tugas dan fungsi kepemimpinan ialah memadu, menuntun, memimpin, membangun, memberi atau membangunkan motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik, dan membawa pengikutnya kesasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Tugas-tugas kepemimpinan mencakup pula pemberian insentif sebagai motivasi untuk bekerja lebih giat, dan adapun insentif yang terbagi dua yaitu insentif materil berupa uang, sekuritis fisik, jaminan sisioal, bonus, kondisi kerja yang baik, jaminan pensiun, jaminan fasilitas tempat tinggal dan lain-lain. Dan insentif sosial berupa promosi jabatan, status sosial yang tinggi, martabat diri, respek dan lain-lain.

Menurut Sondang P. Siagian (1998:224) berpendapat bahwa fungsi-fungsi kepemimpinan yang hakiki yaitu :

- a. Pemimpin selaku penentu arah yang akan ditempuh dalam usaha pencapaian tujuan.
- b. Wakil dan bicara juru organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak luar organisasi.
- c. Pimpinan selaku komunikator yang efektif.
- d. Pemimpin selaku intergrator yang efektif, rasional, objektif, dan netral.

Mengenai pendapat di atas tentang fungsi dan tugas pemimpin dapatlah disimpulkan bahwa keberhasilan organisasi atau perusahaan juga sangat ditentukan oleh keberhasilan organisasi / perusahaan juga sangat ditentukan oleh keberhasilan pemimpin dengan kepemimpinannya dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya. Salah satu fungsi dan tugas pemimpin yang sangat strategis adalah memberikan motivasi kerja kepada pegawai atau bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik dan produktif dalam usaha meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku Kepemimpinan

Tugas dan tanggung jawab seorang pemimpin adalah cukup besar. Menurut Stoner (1992:198) terdapat beberapa macam faktor yang mempengaruhi perilaku kepemimpinan, yaitu :

- a. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi mencapai tujuannya adalah merupakan tanggung jawab seorang pemimpin.
- b. Pemimpin harus mampu menciptakan keseimbangan dalam rangka berbagai tujuan.
- c. Pemimpin harus mempunyai wawasan yang luas, berfikir jauh kedepan, mampu melakukan analisis dalam rangka merumuskan kebijakan yang dapat memberikan keuntungan kepada organisasi.
- d. Pemimpin harus mampu mengorganisir bawahannya agar mampu bekerja secara bersama-sama untuk mencapai tujuan.
- e. Pemimpin harus memperhatikan dalam melihat setiap permasalahan yang ada, dan mampu mengkomunikasikan permasalahan tersebut kepada pihak terkait untuk dicarikan solusinya.
- f. Pemimpin harus melakukan pendekatan dan kerja sama dengan pihak lain dan menentukan langkah-langkah yang perlu dilakukan dalam rangka pencapaian organisasi.
- g. Seorang pemimpin dapat merupakan wakil dari organisasi dalam rangka untuk melakukan pembicaraan penting atau pertemuan dengan pihak luar untuk melakukan kerja sama.

- h. Seorang pemimpin sebagai pengambil keputusan terkadang dihadapkan pada keputusan yang serba sulit sehingga pemimpin harus memilih keputusan yang terbaik dalam rangka meminimasi masalah dengan memaksimalkan keuntungan dari keputusan tersebut.

Menurut Rivai (2004:52) Pemimpin memiliki sifat keperibadian seperti vitalitas dan stamina fisik, kecerdasan dan kearifan dalam bertindak, kemauan dalam menerima tanggung jawab, kompeten dalam menjalankan tugas, memahami kebutuhan pengikutnya, memiliki keterampilan dalam berhubungan dengan orang lain, kebutuhan untuk berprestasi, mampu bermotivasi dan memberi semangat, mampu memecahkan masalah, meyakinkan memiliki kapasitas untuk mengelola, membangun kepercayaan, dan mampu beradaptasi dan memiliki fleksibilitas.

Sifat-sifat yang diidentifikasi berhubungan erat dengan kepemimpinan adalah kecerdasan, kemauan untuk bergaul dengan orang lain, keterampilan teknis dalam bidangnya, kemampuan untuk memotivasi diri dan orang lain, kestabilan emosi dan kontrol pribadi, keterampilan perencanaan dan pengorganisasian dan kemampuan untuk menggerakkan kelompok yang efektif dan efisien.

Adapun sosok atau profil seorang pemimpin yang ideal dilatar belakangi oleh enam kriteria yaitu :

- a. Karakteristik fisik seperti aktifitas, kekuatan, usia, penampilan, kerapian, dan berat badan.
- b. Latar belakang sosial seperti pendidikan, status sosial, dan mobilitas.

- c. Kecerdasan dan kemampuan seperti kemampuan menilai, pengambilan keputusan dan pengetahuan.
- d. Keperibadian seperti kewaspadaan, kepercayaan, dan integritas peribadi.
- e. Sifat orientasi tugas seperti dorongan berprestasi, unggul, tanggung jawab, kepeloporan, inisiatif dan tangguh menghadapi hambatan.
- f. Berjiwa sosial seperti kerjasama dan saling menghargai.

5. Pemimpin sebagai Motivator

Sebagai motivator, pemimpin harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para pegawai dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Menurut Mulyasa (2004:43) motivasi ini dapat di tumbuhkan melalui pengaturan, lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pendidikan dan latihan (diklat).

Lingkungan yang kondusif akan menumbuhkan motivasi tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu pemimpin harus membangkitkan motivasi pegawai agar dsapat melaksanakan tugas secara optimal. Seperti hgalnya lingkungan fisik, suasana kerja yang tenang dan menyenangkan juga akan dapat membangkitkan kinerja para pegawai. Untuk itu pemimpin harus menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan pegawai serta menciptakan lingkungan kantor yang aman dan menyenangkan.

Disiplin dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme pegawai di kantor pemimpin harus mampu berusaha menanamkan disiplin kepada

semua bawahannya. Melalui disiplin ini diharapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien, serta dapat meningkatkan produktivitas organisasi.

Menurut Mulyasa (2004:47) keberhasilan suatu organisasi atau lembaga keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong, baik faktor yang datang dari dalam maupun yang datang dari lingkungan luar. Dari beberapa faktor tersebut, motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan dan mendorong faktor-faktor lain kearah efektifitas kerja. Bahkan motivasi sering disamakan dengan mesin dan kemudi mobil yang berfungsi sebagai penggerak dan pengarah.

Penghargaan(*reward*) sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pegawai, dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini para pegawai dapat dirangsang untuk meningkatkan profesionalisme kerjanya secara positif dan produktif. Pelaksanaan penghargaan dapat dikaitkan dengan prestasi pegawai dengan secara terbuka sehingga mereka memiliki peluang untuk meraihnya. Pemimpin harus berusaha menggunakan penghargaan ini secara tepat, efektif dan efisien untuk menghindari dampak negatif yang bisa ditimbulkannya.

a. Motivasi

2. Pengertian Motivasi

Menurut Kamus Bahasa Indonesia Modern, Karangan Muhammad Ali (1997) Motif diartikan menjadi sebab-sebab yang menjadi dorongan tindakan seseorang, dasar pikiran dan pendapat sesuatu yang menjadi pokok. Dari

pengertian motif tersebut dapat diturunkan dari pengertian motivasi sebagai sesuatu yang pokok untuk menjadi dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

Sejalan dengan pengertian diatas, Menurut Effendy (1990:124) perlu dibedakan antara motif dan motivasi, Motif adalah gaya gerak yang mencakup dorongan, alasan dan kemauan yang timbul dari dalam diri seseorang yang menyebabkan dia berbuat sesuatu. Sedangkan Motivasi ialah kegiatan yang membangkitkan motif.

3. Beberapa Teori Motivasi

a. Teori Motivasi Maslow

Teori yang paling banyak dibicarakan para ahli manajemen sampai saat ini adalah teori motivasi yang dikemukakan oleh Abraham Maslow.

Menurut Siagian (2006:287) Teori Maslow pada intinya berkisar pada argumen bahwa manusia mempunyai 5 jenjang atau kebutuhan, yaitu :

1. Kebutuhan fisik, yaitu Kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, seperti makan, minum, udara, perumahan dan lain-lain.
2. Kebutuhan Keamanan, yaitu Kebutuhan yang akan rasa aman, ancaman dari kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan.
3. Kebutuhan Sosial, yaitu Kebutuhan akan pergaulan sosial, bergaul dengan teman, dicintai dan mencintai, serta pergaulan dalam kelompok.
4. Kebutuhan Penghargaan, yaitu kebutuhan akan penghargaan atas prestasi dari lingkungannya.

5. Kebutuhan Aktualisasi, yaitu Kebutuhan untuk berkembang, menggunakan / merealisasikan potensi seseorang secara optimal.

b. Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Teori Harapan seperti diungkapkan oleh Arep dan Tanjung (2004:147) secara sederhana dalam teori ini motivasi merupakan interaksi antara harapan setelah dikurangi prestasi, dengan kontribusi penilaian dikaitkan dengan prestasi yang dikurangi hasil. Karena kebutuhan diatas merupakan generalisasi karena kenyataan kebutuhan orang lain sama.

Berdasarkan Teori ini dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu bahwa untuk meningkatkan motivasi seorang pemimpin paling tidak harus :

1. Mengakui bahwa setiap pegawai memiliki kebutuhan yang berbeda dan preferensi yang berbeda-beda pula, tidak ada dua orang yang benar-benar memiliki kebutuhan yang sama.
2. Mencoba memahami kebutuhan utama seorang pegawai, memahami apa yang dibutuhkan apa lagi kebutuhan utama pegawai, merupakan perilaku pemimpin yang dicintai bawahan.
3. Membantu seorang pegawai menentukan upaya mencapai kebutuhannya melalui prestasi. Hal ini tidak sulit jika dilakukan dengan ketulusan, bukan pamrih.

c. Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*)

Teori Penguatan dikembangkan oleh B.F Skinner, dkk (Stoner, 1995:293) seringkali disebut Pengkondisian operant atau Modifikasi perilaku pada dasarnya menekankan konsep motif ataupun proses dari motivasi. Melainkan membahas

bagaimana akibat dari suatu tindakan di masa yang lampau mempengaruhi tindakan yang di masa akan datang dalam suatu proses belajar .

Jadi teori ini pada dasarnya bersandar pada hukum sebab akibat yang menyatakan bahwa perilaku yang pernah mendapatkan akibat yang bermanfaat cenderung akan diulangi, sedangkan perilaku yang menghasilkan konsekuensi negatif atau hukuman cenderung tidak akan diulangi (Stoner 1995:294).

d. Teori Motivasi Gerald Graham

Teori motivasi dari Gerald Graham mengemukakan adanya beberapa poin cara memotivasi pegawai (Arep dan Tanjung, 2004:153) yaitu :

1. Berikan informasi yang jelas kepada tentang kebutuhan yang mereka perlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik.
2. Berikan secara reguler umpan balik terhadap apa yang mereka berikan.
3. Tanyakan kepada pegawai mengenai tanggapan mereka terhadap pekerjaannya.
4. Ciptakan jalur komunikasi yang mudah dipakai sehingga pegawai dapat mengajukan pertanyaan dan mendapatkan pekerjaan secara tepat.
5. Belajarlah kepada pegawai tentang apa yang dapat memotivasi mereka.
6. Pelajari kegiatan pegawai dan tugasnya selama waktu senggang.
7. Berikan ucapan selamat secara pribadi kepada mereka yang melaksanakan pekerjaan dengan baik.
8. Pelihara kontak yang sering dengan orang yang mereka bawahi.
9. Tulis memo secara pribadi dengan mereka mengenai prestasinya.

10. Ungkapkan secara terbuka kepada umum tentang hasil kerja mereka dengan baik.

4. Faktor-faktor yang berhubungan dengan Motivasi

Berdasarkan dengan teori-teori motivasi sebagaimana yang diuraikan terdapat beberapa prinsip yang dapat diterapkan untuk memotivasi pegawai agar mereka termotivasi dan mampu meningkatkan kinerjanya diantara lain, yaitu :

- a. Pegawai akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukannya menarik dan menyenangkan.
- b. Tujuan kegiatan harus disusun dengan jelas dan di informasikan kepada pegawai sehingga mereka mengetahui tujuan mereka bekerja
- c. Para pegawai harus selalu diberitahukan tentang hasil setiap kerjanya.
- d. Pemberian hadiah lebih baik daripada hukuman, namun sewaktu-waktu hukuman juga diperlukan.
- e. Manfaatkan sikap-sikap, cita-cita, dan rasa ingin tahu pegawai.

a. Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja

Menurut Keith Davis (2011:3-4) Kepemimpinan dan Motivasi merupakan dua hal yang berbeda, mesti memiliki tautan dalam konteks kerja dan interaksi antar manusia, dan Kepemimpinan adalah faktor manusiawi yang mengikat suatu kelompok bersama dan memberinya motivasi menuju tujuan-tujuan tertentu, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Ini berarti antara kepemimpinan dan motivasi memiliki ikatan / hubungan yang kuat.

Dari rumusan diatas keterikatan antar kepemimpinan dan motivasi dapat dianalisis sebagai berikut:

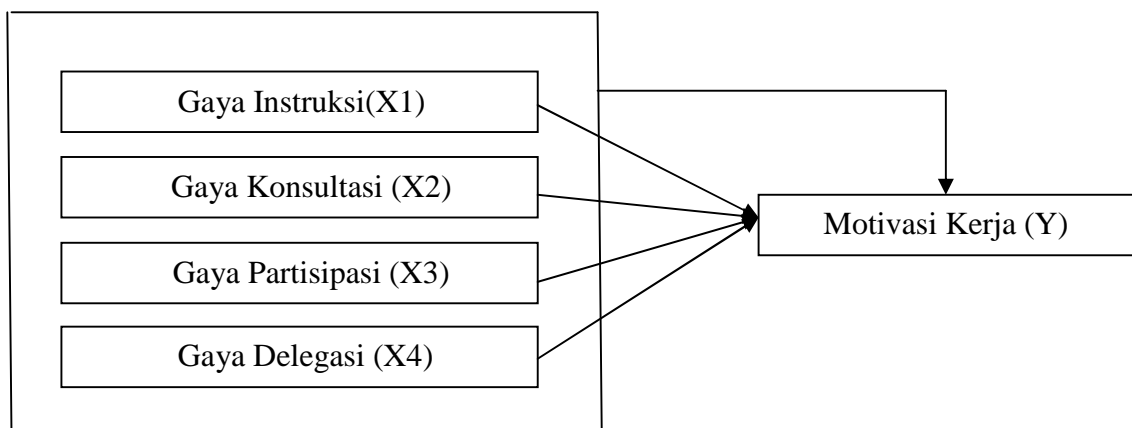
- a. Tanpa kepemimpinan organisasi tidak lain adalah sekelompok Manusia yang kacau. Manusia organisasional, baik dalam kapasitas masing-masing dan terutama sebagai anggota kelompok dituntut dapat memacu upaya pencapaian tujuan organisasi yang sekaligus bagian dari tujuan dirinya. Kehadiran pemimpin memungkinkan manusia organisasional di motivasi untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien.
- b. Kepemimpinan berkaitan dengan kepengikutan. Kepengikutan adalah bagian yang penting dalam usaha melahirkan perilaku organisasi yang sesungguhnya. Bahkan ada yang mengatakan bahwa hakekatnya kepemimpinan adalah kepengikutan. Istilah ini adakalanya diberi makna luas, bahwa pemimpin yang baik dihasilkan dari pengikut yang baik. Manusia pengikut disini tidak dapat dipersepsi sebagai robot, melainkan mereka adalah manusia biasa yang memiliki perasaan, kebutuhan, harapan dan aspek manusiawi lainnya.
- c. Kepemimpinan mengandung arti kemampuan memotivasi. Kompetensi bawahan antara lain tercermin dari motivasi kerjanya, dia bekerja disebabkan oleh dua kemungkinan, yaitu benar-benar terpenggil untuk berbuat atau karena diharuskan untuk melakukan tugas itu. Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi manusia dalam bekerja, antara lain bahwa manusia mempunyai seperangkat kebutuhan mulai dari kebutuhan paling dasar (biologik) sampai kepada taraf kebutuhan yang paling tinggi.

B. Kerangka Pikir

Salah satu tugas pokok seorang Pemimpin pada organisasi ialah sebagai Motivator. Pemimpin sebagai motivator berarti harus menggerakkan orang-orang yaitu para pegawai dalam lingkungan wilayah yang dipimpingnya. Dan pemimpin harus mengetahui pengaruh-pengaruh mana yang dapat mendorong (memotivasi pegawai) yang dipimpinnya agar bersedia bertindak untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan sebelumnya. Hal ini adalah sejalan dengan pokok pikiran bahwa inti dari manajemen adalah Leadership (kepemimpinan), dan inti dari leadership adalah menggerakkan orang-orang secara umum disebut motivasi.

Peranan pemimpin adalah meningkatkan motivasi, kemampuan, kecakapan, keterampilan dan mengembangkan yang positif dan konstruktif dari para pegawai atau orang-orang yang dipimpingnya. Memotivasi pada dasarnya adalah mengadakan persuasi, edukasi, dan stimulasi agar para pegawai menyadari tugas dan kewajibannya masing-masing.

Secara skematis kerangka pikir penelitian diatas dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Skema kerangka pikir.

C. Hipotesis

Adapun hipotesis yang peneliti kemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan, instruksi konsultasi partisipasi dan delegasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor PT.PLN(persero) Rayon sungguminasa.
2. Gaya kepemimpinan, instruksi konsultasi partisipasi dan delegasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor PT.PLN(persero) Rayon sungguminasa.
3. Gaya kepemimpinan, instruksi konsultasi partisipasi dan delegasi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor PT.PLN(persero) Rayon sungguminasa.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Variabel dan Desain Penelitian

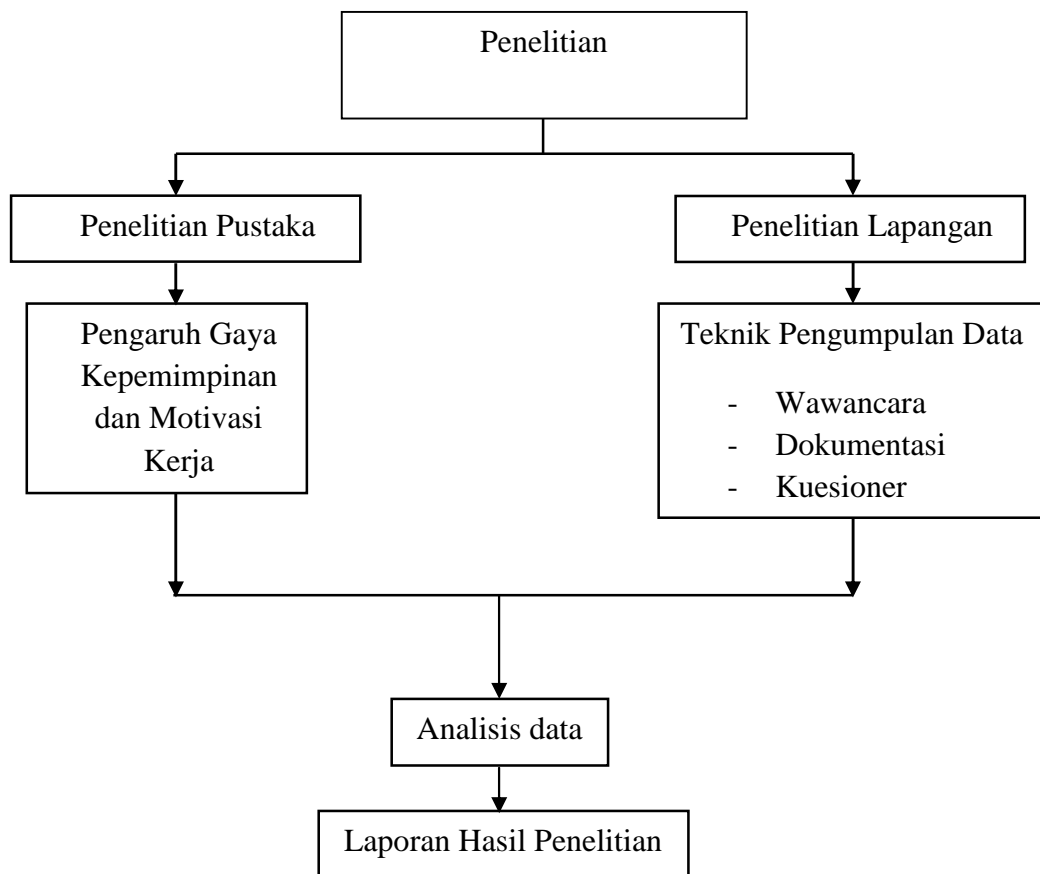
1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X) dan Motivasi kerja (Y) pada Kantor PT PLN (Persero) Rayon sungguminasa.

2. Desain Penelitian

Desain penelitian adalah melakukan identifikasi dan pemilihan masalah. desain penelitian berisi tentang langkah-langkah kegiatan mulai dari tahap persiapan sampai pada tahap penulisan dan pelaporan hasil penelitian yang diperoleh. Berangkat dari hal tersebut diadakan pengkajian pustaka dengan maksud untuk mendapatkan teori-teori yang terkait dengan permasalahan tersebut melalui buku-buku, jurnal ilmiah maupun hasil-hasil penelitian. Selanjutnya penulis mengadakan penelitian langsung pada objek penelitian dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara dan dokumentasi. Setelah memperoleh data yang dibutuhkan, kemudian dianalisis dan diakhiri dengan hasil penelitian.

Berdasarkan dari uraian desain penelitian di atas, maka dapat digambarkan desain penelitian sebagai berikut :



Gambar 2. Skema Desain Penelitian

B. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Untuk mempelajari variabel yang akan diteliti berikut ini akan dijelaskan definisi variabel operasional, agar tidak terjadi penafsiran yang salah. Variabel yang dimaksud adalah :

1. Motivasi kerja (Y) adalah suatu kondisi yang berpengaruh dan membangkitkan dorongan dari dalam diri pegawai pada Kantor PT. PLN (persero) Rayon Sungguminasa, dan dari luar berhubungan dengan lingkungan kerja, yang tercermin dalam perilaku dan kemauannya untuk bekerja atau berbuat sesuatu. Variabel yang di gunakan dalam pengukuran

ini adalah skala likert yakni persepsi pertama (sangat setuju) diberi point 5, persepsi ke dua (setuju) diberi point 4, persepsi ketiga (kurang setuju) diberi point 3, persepsi ke empat (tidak setuju) diberi point 2, dan persepsi kelima (sangat tidak setuju) diberi point 1.

2. Gaya kepemimpinan Instruksi (X_1) adalah gaya kepemimpinan yang menunjukkan perilaku yang banyak memberikan pengarahan (dalam perilaku tugas) dan sedikit dukungan (dalam perilaku hubungan). Pengukuran digunakan skala likert yakni persepsi pertama (sangat setuju) diberi point 5, persepsi ke dua (setuju) diberi point 4, persepsi ketiga (kurang setuju) diberi point 3, persepsi ke empat (tidak setuju) diberi point 2, dan persepsi kelima (sangat tidak setuju) diberi point 1.
3. Gaya kepemimpinan Konsultasi (X_2) adalah gaya seorang pemimpin yang menunjukkan perilaku yang banyak mengarahkan dan memberikan dukungan. Pimpinan dengan gaya ini mau menjelaskan keputusan dan kebijaksanaan yang diambil dan menerima pendapat dari pengikutnya, tetapi pemimpin masih harus tetap terus memberikan pengawasan dalam penyelesaian tugas-tugas pengikutnya atau bawahannya, serta pengambilan keputusan tetap pada pemimpin. Variabel yang digunakan dalam pengukuran ini adalah skala likert yakni persepsi pertama (sangat setuju) diberi point 5, persepsi ke dua (setuju) diberi point 4, persepsi ketiga (kurang setuju) diberi point 3, persepsi ke empat (tidak setuju) diberi point 2, dan persepsi kelima (sangat tidak setuju) diberi point 1. Gaya kepemimpinan Partisipasi (X_3) adalah gaya kepemimpinan yang

menekankan pada banyaknya memberikan dukungan dan sedikit pengarahan. Komunikasi lebih ditingkatkan dan yang secara aktif mendengar. Variabel yang di gunakan dalam pengukuran ini adalah digunakan skala likert yakni persepsi pertama (sangat setuju) diberi point 5, persepsi ke dua (setuju) diberi point 4, persepsi ketiga (kurang setuju) diberi point 3, persepsi ke empat (tidak setuju) diberi point 2, dan persepsi kelima (sangat tidak setuju) diberi point 1.

4. Gaya kepemimpinan Delegasi (x_4) adalah gaya dan perilaku pemimpin yang memberikan sedikit dukungan dan sedikit pengarahan. Pemimpin dengan gaya ini mendelegasikan secara keseluruhan keputusan-keputusan dan tanggung jawab pelaksanaan tugas kepada bawahannya. Variabel yang di gunakan dalam pengukuran ini adalah skala likert yakni persepsi pertama (sangat setuju) diberi point 4, persepsi ketiga (kurang setuju) diberi point 3, persepsi ke empat (tidak setuju) diberi point 2, dan persepsi kelima (sangat tidak setuju) diberi point 1.

C. Populasi dan Sampel

Sugiyono (2009:80) mengemukakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dan yang bekerja pada Kantor PT. PLN (persero) Cabang Rayon sungguminasa yang berjumlah 111 orang.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti dan di anggap mewakili keseluruhan populasi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan rumus slovin.

$$n = \frac{N}{N \cdot D^2 + 1}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi (111 orang diambil dari karyawan)

D² = Presisi (ditetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 90%

$$n = 1 + \frac{N}{N \cdot D^2 + 1} + \frac{1}{1 \cdot 0.1^2 + 1} = 5,6 = 5$$

Berhubung jumlah minimal,53 orang maka untuk mengantisipasi kuesioner yang tidak kembali,maka diambil responden sebanyak 60 orang.

Tabel 2. Variabel,Dimensi,Indikator

<i>Variabel</i>	<i>Dimensi</i>	<i>Indikator</i>
<i>Gaya Kepemimpinan</i>	<i>Gaya Kepemimpinan Instruksi</i>) Kemampuan Mengarahkan
) Kemampuan mengendalikan
) Kemampuan mempengaruhi
) Kemampuan mendorong
	<i>Gaya Kepemimpinan Konsultasi</i>) Kemampuan Mengarahkan
) Kemampuan mengendalikan
) Kemampuan mempengaruhi
) Kemampuan

		<i>mendorong</i>
<i>Gaya kepemimpinan partisipasi</i>)	<i>Kemampuan Mengarahkan</i>
)	<i>Kemampuan mengendalikan</i>
)	<i>Kemampuan mempengaruhi</i>
)	<i>Kemampuan mendorong</i>
<i>Gaya kepemimpinan delegasi</i>)	<i>Kemampuan Mengarahkan</i>
)	<i>Kemampuan mengendalikan</i>
)	<i>Kemampuan mempengaruhi</i>
)	<i>Kemampuan mendorong</i>
<i>Motivasi Kerja</i>)	<i>Dorongan mencapai tujuan</i>
)	<i>Semangat kerja</i>
)	<i>Inisiatif dan kreatifitas</i>
)	<i>Rasa tanggung jawab</i>

D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data melalui proses-proses penelitian lapangan dilakukan secara observasi ke lokasi penelitian. Teknik yang digunakan dengan cara ini adalah :

1. Wawancara: yaitu teknik ini merupakan pengumpulan data untuk memperoleh informasi melalui cara berkomunikasi secara langsung (bertatap muka) dengan subjek penelitian (sumbernya). Sasaran yang hendak dicapai dengan teknik ini adalah untuk menjangkau informasi secara langsung dengan pihak Pimpinan dan Pegawai.

2. Angket (Kuesioner): yaitu pengumpulan data yang dilakukan penulis melalui penyebaran angket kepada pegawai yang menjadi sampel. Angket ini berisi pertanyaan-pertanyaan tentang identitas responden dan variable-variabel penelitian untuk mencari informasi yang lengkap dari permasalahan yang dibahas. Sasaran yang diharapkan dari penelitian ini adalah menghasilkan jawaban responden yang terstruktur untuk di olah dan dianalisis lebih lanjut untuk membuktikan hipotesis lebih lanjut.

E. Analisis Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini akan diolah melalui prosedur-prosedur sebagai berikut :

-) Pengumpulan data secara manual dengan melakukan
 - Editing atau memeriksa data penelitian secara cermat untuk menemukan adanya kesalahan atau kekurangan kelengkapan data yang diisi oleh responden.
 - Coding atau memberi kode nomor jawaban yang diisi oleh responden yang ada dalam daftar pertanyaan.
-) Pengelolaan dengan menggunakan Komputer berdasarkan model analisis yang dipakai dengan program bantuan SPSS..

Setelah semua data terkumpul, maka dilakukan pengolahan data dan analisis hasil yang terdiri dari:

1. Uji validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel

(Nugroho, 2005: 67). Validitas suatu butir pertanyaan dapat dilihat pada hasil output SPSS pada tabel dengan judul *Item-Total Statistics*. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *Corrected Item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r -hitung yang merupakan nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* > dari r -tabel. Nilai r -tabel dapat diperoleh melalui df (degree of freedom) = $n - k$. k merupakan jumlah butir pertanyaan dalam suatu variabel.

2. Uji Realibilitas

Realibilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji realibilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan untuk lebih dari satu variabel, namun sebaiknya uji realibilitas dilakukan pada masing-masing variabel sehingga dapat diketahui konstruk variabel mana yang tidak reliabel. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Nugroho, 2005: 72).

3. Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik dilakukan pada persamaan model regresi sehingga data-data yang digunakan dalam pengujian hipotesis bebas dari asumsi klasik.

a. Uji Multikolineritas

Uji Multikolineritas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolineritas, yaitu adanya hubungan

linear antara variabel independent dalam model regresi (model persamaan regresi). Masalah multikolinieritas akan menyebabkan kesulitan dalam melihat pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.

Adanya gejala multikolinieritas dapat dilihat dari *tolerance value* atau nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) apabila *tolerance value* di atas 0.01 atau nilai VIF di bawah 10, maka tidak terjadi multikolinieritas
- 2) apabila *tolerance value* di bawah 0.01 atau nilai VIF di atas 10, maka terjadi multikolinieritas

b. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka homokedastisitas, dan jika berbeda maka heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Untuk melihat adanya heterokedastisitas yakni dengan melihat pola tertentu dari titik-titik data pada *scatterplot*, dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Apabila titik-titik data membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar, menyempit atau mengumpul), maka terjadi heterokedastisitas.

- 2) Apabila titik-titik data tidak membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar, menyempit atau mengumpul), maka tidak terjadi heterokedastisitas.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu (et) pada periode tertentu dengan variabel pengganggu periode sebelumnya ($et-1$). Untuk mendeteksi autokorelasi dapat dilakukan dengan uji Durbin Watson. Model regresi linier berganda terbebas dari autokorelasi jika nilai Durbin Watson hitung terletak di daerah *No Autocorelasi*. Penentuan letak tersebut dibantu dengan table dl dan du , dibantu dengan nilai k (jumlah variabel independen). Untuk mempercepat proses ada tidaknya autokorelasi dalam suatu model dapat digunakan patokan nilai Durbin Watson hitung mendekati angka 2. Jika nilai Durbin Watson hitung mendekati atau disekitar angka 2, maka model tersebut bebas dari asumsi klasik autokorelasi, karena angka 2 pada uji Durbin Watson terletak di daerah *No Autocorrelation*.

d. Uji Normalitas Data

Untuk pengujian normalitas data, menurut pendapat Santoso (2000:214) yaitu: jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak

mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

4. Analisis Regresi

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisisregresi linier berganda (*Multiple regression*). Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Model regresi liniernya adalah, (Sudjana, (2003:15)

$$\bar{Y}: 0 + {}_1X_1 + {}_2X_2 + {}_3X_3 + {}_4X_4 +$$

Dimana:

$$\bar{Y}: \text{Motivasi Kerja} \quad o \quad : \text{Konstanta}$$

X_1 : Kepemimpinan Instruksi $\beta_1 - \beta_4$: Koefisien

X₂: Kepemimpinan Konsultasi : Standar Error

X₃: Kepemimpinan Partisipasi

X₄: Kepemimpinan Delegasi
$$J = U_j i t$$

Disamping itu juga dilakukan Uji t, yaitu untuk mengetahui masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel tidak bebas dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$

$$\int U_j \, df$$

Jika uji f dengan probabilitas $< 0,05$, maka ada pengaruh sehingga H_0 dan H_1 diterima. Selanjutnya jika uji f dengan probabilitas $> 0,05$, maka tidak ada pengaruh sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat PT. PLN (PERSERO) Rayon Sungguminasa

Perlistrikan yang pertama dibangun di kota Makassar adalah sekitar tahun 1914 dengan menggunakan mesin uap yang berlokasi di pelabuhan, dimana penyalurannya masih sangat terbatas. Dengan demikian, meningkatnya permintaan, maka pada tahun 1925 dibangun Pusat Listrik Uap (PLTU) yang berlokasi di tepi sungai Jeneberang Pandang-pandang Gowa, dengan kapasitas 2x1000 KVA yang dikelola oleh perusahaan NV. Niderlan Indische Gas Electriciteit Maatschappij (NIGEM). Selanjutnya pada tahun 1946 disusul pembangunan Pusat Listrik Tenaga Diesel (PLTA) yang berlokasi di Bontoala Makassar.

Perlistrikan di kota Makassar yang tadinya dikelola oleh NV. NIGEM telah dialihkan ke NV. Ovensese gas dan Electriciteit Maatschappij (OGEM) pada tahun 1949, akan tetapi dengan keadaan negara dalam menghadapi perjuangan penbebasan Irian Jaya kepada Negara Republik Indonesia dimana pemerintah Republik Indonesia telah memutuskan hubungan ekonomi dengan Belanda, maka perlistrikan yang dahulunya undang-undang Nasional Perusahaan Belanda (UU No. 76 Thn 1958) yang berlaku sejak tanggal 3 Desember 1971. Untuk selanjutnya perlistrikan diserahkan kepada Perusahaan Listrik Negara yang kemudian dikenal dengan Perusahaan Listrik Negara (PLN) Makassar sedangkan daerah diluar kota

Makassar perlistrikan ditangani oleh perusahaan daerah, dalam hal ini dilaksanakan oleh PT. MPS.

Pada tahun 1961, pusat pembentukan PLN Eksploitasi VI dengan wilayah kerjanya meliputi daerah SULSELBAR yang berkedudukan di Makassar. Dalam periode yang sama terbentuknya Perusahaan Listrik Negara (PLN) Cabang luar kota yang mengelolah perlistrikan di kota-kota: Majene, Bantaeng, Watampone dan Palopo di mana kelima daerah tersebut Perusahaan Listrik Negara (PLN) hanya menangani pembangkitannya saja. Perusahaan Listrik Negara (PLN) pusat memiliki peranan untuk mengembangkan perlistrikan di Indonesia, selanjutnya dikeluarkan surat edaran No. 078/PST/1967 tentang klasifikasi bagi kesatuan-kesatuan listrik Negara.

Dengan adanya surat edaran tersebut maka Perusahaan Listrik Negara (PLN) Eksploitasi VI mengeluarkan surat keputusan No. 001/E.VI/1968 tanggal 6 Januari 1968 yang membubarkan Perusahaan Listrik Negara (PLN) Cabang luar kota dan pengaturan segala sesuatunya diserahkan untuk ditangani oleh PT. PLN Eksploitas VI.

Pada tahun 1971 untuk wilayah kerja Perusahaan Listrik Negara (PLN) Eksploitas VI di Sulawesi Selatan dan Tenggara perlistrikan benar-benar dikelola Perusahaan Listrik Negara (PLN) dibawah taktik Perusahaan Listrik Negara (PLN) Eksploitas VI Cabang Makassar dan Watampone. Pengelolaannya secara bersama antara PLN dengan PT. MPS.

Berdasarkan pembagian wilayah kerja PT. PLN Rayon Gowa merupakan bagian dari DPC PT. PLN (Persero) Cabang . Pembagian

wilayah dengan tujuan untuk keselamatan dan keamanan instalasi serta memberdayakan potensi sumber daya PJT setempat. Dengan areal kerja yang sedemikian luas serta dengan jumlah pelanggan yang cukup banyak maka jelas hal ini merupakan tantangan tersendiri bagi PLN. Di satu sisi PLN masih dibebani dengan misi sosial untuk mengusahakan kemakmuran bagi rakyat. Sementara di sisi lain PLN harus mengusahakan profit sebagai ciri suatu perusahaan yang sehat dan berkembang.

2. Visi PT. PLN (Persero)

Visi yang ingin dicapai PT PLN (Persero), diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul, dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani.

3. Misi PT PLN (Persero)

Misi yang diusung oleh PT PLN (Persero) adalah :

- a. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
- b. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- c. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi
- d. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

4. Motto PT. PLN (PERSERO)

Adapun motto dari PT. PLN (Persero) adalah listrik untuk kehidupan yang lebih baik (*electricity for a better future*). Dengan pelayanan mudah dan menyenangkan artinya setiap waktu dan setiap saat yang kami harus

lakukan adalah melayani pelanggan dan masyarakat lebih baik dari waktu ke waktu, yang

dituntut atau belum dituntut oleh pelanggan. Keinginan untuk melayani lebih baik adalah keinginan yang penuh keiklasan dan kepuasan pada saat memberikan pelayanan terbaik sehingga melihat pelanggan tersenyum puas dan bangga

dengan pelayanan kami.

5. Tujuan Perusahaan PT. PLN (Persero)

PLN berkewajiban untuk menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum dengan tetap memperhatikan tujuan perusahaan yaitu menghasilkan keuntungan sesuai dengan Undang-Undang No. 19/2000. Kegiatan usaha perusahaan, sebagai berikut :

- a. Menjalankan usaha penyediaan tenaga listrik yang meliputi kegiatan pembangkitan, penyaluran, distribusi tenaga listrik, perencanaan dan pembangunan sarana penyedia tenaga listrik.
- b. Menjalankan usaha penunjang dalam penyediaan tenaga listrik meliputi kegiatan konsultasi pembangunan, pemasangan, pemeliharaan peralatan ketenagalistrikan, dan pengembangan teknologi peralatan yang menunjang penyediaan tenaga listrik.
- c. Menjalankan kegiatan pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya alam dan sumber energi lainnya untuk kepentingan penyediaan tenaga listrik, melakukan pemberian jasa operasi dan pengaturan pada pembangkitan, penyaluran, distribusi dan retail tenaga listrik.

- d. Menjalankan kegiatan perindustrian perangkat keras dan perangkat lunak bidang ketenagalistrikan dan peralatan lain yang terkait dengan tenaga listrik, melakukan kerja sama dengan badan lain atau pihak lain atau badan penyelenggara bidang ketenagalistrikan baik dalam negeri maupun luar negeri di bidang pembangunan, operasional, telekomunikasi, dan informasi yang berkaitan dengan ketenagalistrikan.

6. Uraian Tugas Struktur Organisasi PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar

Berdasarkan keputusan direksi PT. PLN (Persero) No. 161.K/010/DIR/2000 maka struktur organisasi PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar terdiri dari beberapa fungsi. PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar sebagai kantor induk dipimpin oleh seorang General Manager dengan dibantu oleh enam Manajer Bidang berikut ini :

- a. Manajer Bidang Keuangan
- b. Manajer Bidang Niaga dan Pelayanan Pelanggan
- c. Manajer Bidang Perencanaan
- d. Manajer Bidang Pembangunan
- e. Manajer Bidang Transmisi dan Distribusi
- f. Manajer Bidang SDM dan KHA (Komunikasi, Hukum, dan Administrasi)

Terdapat dua jabatan yang setara dengan Manajer Bidang yang berkedudukan di bawah General Manager, yaitu Kepala Audit Internal dan P2K. Berikut penjelasan dari masing-masing fungsi struktur organisasi tersebut.

- a. General Manager

Bertanggung jawab atas pengadaan usaha melalui optimalisasi seluruh sumber daya secara efisien, efektif dan saling bersinergi serta menjamin penerimaan hasil penjualan tenaga listrik, peningkatan kualitas pelayanan, peningkatan profit dan menciptakan iklim kerja yang produktif.

b. Manajer Bidang Keuangan

Bertanggung jawab atas penyelenggaraan pengolahan anggaran dan keuangan unit usaha sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen keuangan yang baik, pengolahan pajak yang efektif serta penyajian laporan keuangan dan akuntansi yang akurat dan tepat waktu.

c. Manajer Bidang Niaga dan Pelayanan Pelanggan

Bertanggung jawab atas upaya pencapaian target pendapatan dari penjualan tenaga listrik, pengembangan pemasaran yang berorientasi kepada kebutuhan pelanggan serta transaksi pembelian tenaga listrik yang memberikan nilai tambah bagi perusahaan, serta ketersediaan standar pelaksanaan kerja dan terciptanya interaksi kerja yang baik antara unit-unit pelaksana.

d. Manajer Bidang Perencanaan

Bertanggung jawab atas tersusunnya perencanaan kerja, sistem manajemen kerja, perencanaan investasi dan pengembangan aplikasi sistem informasi untuk mendukung upaya perusahaan tenaga listrik yang memiliki efisiensi, mutu, dan keandalan yang baik serta upaya pencapaian sasaran dan ketersediaan kerangka acuan pelaksanaan kerja.

e. Manajer Bidang Transmisi dan Distribusi

Bertanggung jawab atas penyusunan strategi, standar operasi dan pemeliharaan, standar desain konstruksi dan kebijakan manajemen termasuk keselamatan ketenagalistrikan untuk menjamin kontinuitas pengusaha tenaga listrik dengan efisiensi serta mutu dan keandalan yang baik dan dukungan logistik bagi operasional perusahaan tenaga listrik di unit pelaksana.

f. Manajer Bidang SDM dan KHA

Manajer bidang SDM bertanggung jawab atas penyelenggaraan pengelolaan manajemen SDM dan organisasi, administrasi kepegawaian dan hubungan industrial, serta mendukung kelancaran kerja organisasi. Manajer bidang KHA (Komunikasi, Hukum, dan Administrasi) bertanggung jawab atas penyelenggaraan pengelolaan administrasi kesekretariatan, komunikasi masyarakat, pengelolaan keamanan, sarana dan prasarana kantor, serta pembinaan lingkungan untuk mendukung kelancaran kerja organisasi.

7. Uraian Tugas Bagian Niaga dan Pelayanan Pelanggan

Bagian Niaga dan Pelayanan Pelanggan memegang peranan penting dalam hal fungsi penjualan energi listrik PLN. Bagian ini terdiri dari satu Manajer Menengah dan tiga Deputy Manajer dan satu *Senior Specialist* setara Deputy Manajer, serta beberapa jabatan yang dibawah oleh masing-masing Deputy Manajer. Berikut penjelasan dari masing-masing jabatan pada Bagian Niaga dan Pelayanan Pelanggan.

a. Manajer Niaga dan Pelayanan

Pelanggan Manajer Niaga dan Pelayanan Pelanggan bertugas mengkoordinir usaha pencapaian target pendapatan penjualan tenaga listrik, pemasaran yang berorientasi kepada kebutuhan pelanggan dan transaksi pembelian tenaga listrik yang memberikan nilai tambah bagi perusahaan, serta ketersediaan standar pelaksanaan kerja dan terciptanya interaksi kerja yang baik antara unit-unit pelaksana. Adapun uraian tanggung jawab utama dari jabatan ini ialah sebagai berikut:

- 1) Mengevaluasi ketentuan dan strategi pemasaran, rencana penjualan energi dan rencana pendapatan.
- 2) Mengevaluasi harga jual energi listrik.
- 3) Mengevaluasi biaya penyediaan tenaga listrik (HPP).
- 4) Menegosiasikan harga jual beli tenaga listrik.
- 5) Mengevaluasi strategi dan pengembangan pelayanan pelanggan, standar dan produk pelayanan.
- 6) Mengevaluasi ketentuan Data Induk Pelanggan (DIL) dan Data Induk Saldo (DIS).
- 7) Mengevaluasi konsep kebijakan sistem informasi pelayanan pelanggan.
- 8) Mengawasi pengendalian DIS dan opname saldo piutang.
- 9) Mengoordinasikan pelaksanaan penagihan kepada pelanggan tertentu antara lain TNI/POLRI dan instansi vertikal.
- 10) Mengkaji pengelolaan Cater dan menyusun rencana penyempurnaannya.

- 11) Menyusun mekanisme interaksi antar unit pelaksana.
- 12) Menyusun rencana pengembangan usaha serta pengaturannya.
- 13) Membuat usulan RKAP yang terkait dengan bidangnya.

b. Senior Specialist II Pengembangan Produk dan Layanan

Senior Specialist II Pengembangan Produk dan Layanan bertugas merencanakan dan mengevaluasi pengembangan produk dan layanan untuk peningkatan pendapatan. Adapun uraian tanggung jawab utama dari jabatan ini ialah sebagai berikut :

- 1) Merencanakan dan mengevaluasi implementasi produk unggulan.
- 2) Merencanakan kegiatan pengembangan produk dan layanan non-energi listrik, antara lain: sewa asset dan jasa konsultasi teknik.

c. Deputy Manajer Pemasaran

Deputy Manajer Pemasaran bertugas menyusun dan mengendalikan strategi peningkatan pendapatan penjualan tenaga listrik, penekanan susut non teknis dan pelayanan kepuasan pelanggan, kebutuhan anggaran investasi dan anggaran operasi dalam rangka meningkatkan kinerja peningkatan pendapatan penjualan tenaga listrik dan pelayanan pelanggan. Adapun uraian tanggung jawab utama dari jabatan ini ialah sebagai berikut :

- 1) Menyusun rencana penjualan tenaga listrik.
- 2) Menyusun kebijakan pelaksanaan SK Direksi yang berhubungan dengan peningkatan pendapatan, perbaikan faktor beban serta peningkatan kepuasan pelanggan.

- 3) Menyusun rencana kerja tahunan dan strategi pemasaran untuk peningkatan pendapatan sesuai rencana kerja bidang niaga.
- 4) Mengkoordinir, mengarahkan dan membagi tugas pada fungsional ahli.
- 5) Mengevaluasi dan menganalisa realisasi penjualan serta membuat rekomendasi untuk peningkatan penjualan.
- 6) Mengevaluasi dan mengendalikan daftar tunggu.
- 7) Menyusun standar dan produk pelayanan serta kontrak jual beli tenaga listrik.
- 8) Melaksanakan riset pasar dan memantau kegiatan pelayanan agar berjalan sesuai standar yang telah ditetapkan.
- 9) Memberikan bimbingan kepada unit-unit dalam bidang pemasaran.

d. Analyst Perkiraan Penjualan Energi dan Pendapatan

Analyst Perkiraan Penjualan Energi dan Pendapatan bertugas menyusun rencana/proyeksi penjualan tenaga listrik, proyeksi pendapatan serta target penjualan dan pendapatan tenaga listrik di masing-masing unit dalam rangka meningkatkan kinerja pendapatan. Adapun uraian tanggung jawab utamadari jabatan ini adalah sebagai berikut :

- 1) Menyusun rencana kerja tahunan pemasaran sesuai rencana kerja bidang niaga.
- 2) Menyusun rencana penjualan tenaga listrik.
- 3) Mengevaluasi dan menganalisa realisasi penjualan serta membuat rekomendasi untuk peningkatan penjualan.

- 4) Mengevaluasi dan mengendalikan daftar tunggu.
- 5) Memberikan bimbingan kepada unit-unit dalam bidang pemasaran.

e. Assistant Analyst Perkiraan Penjualan Energi dan Pendapatan

Assistant Analyst Perkiraan Penjualan Energi dan Pendapatan bertugas membantu menyusun rencana/proyeksi penjualan tenaga listrik, proyeksi pendapatan serta target penjualan dan pendapatan tenaga listrik di masing-masing unit dalam rangka meningkatkan kinerja pendapatan.

f. Analyst Standar Peningkatan Pelayanan

Analyst Standar Peningkatan Pelayanan bertugas menyusun standar pelayanan dan rencana/strategi pengembangan pelayanan pelanggan dalam rangka meningkatkan kinerja indeks kepuasan pelanggan. Adapun uraian tanggung jawab utama dari jabatan ini adalah sebagai berikut :

- 1) Menyiapkan pencatatan pencapaian data Tingkat Mutu Pelayanan (TMP).
- 2) Mengevaluasi dan menetapkan deklarasi dan realisasi TMP.
- 3) Menyusun strategi dan program peningkatan pelayanan.

g. Assistant Analyst Standar Peningkatan Pelayanan

Assistant Analyst Standar Peningkatan Pelayanan bertugas membantu menyusun standar pelayanan dan rencana/strategi pengembangan pelayanan pelanggan dalam rangka meningkatkan kinerja indeks kepuasan pelanggan.

h. Analyst Strategi Pemasaran

Analyst Strategi Pemasaran bertugas menyusun strategi dan pengembangan pemasaran melalui penyusunan segmentasi pelanggan, mengevaluasi kemampuan bayar pelanggan dan menetapkan strategi pemasaran dalam rangka meningkatkan kinerja pendapatan. Adapun uraian tanggung jawab utama dari jabatan ini adalah sebagai berikut :

- 1) Menyusun rencana kerja tahunan pemasaran sesuai rencana kerjabidang Niaga.
- 2) Menyusun strategi pemasaran sesuai segmen tarif.
- 3) Menyusun potensi kemampuan bayar pelanggan.
- 4) Melaksanakan riset pasar dan memantau kegiatan pelayanan agar berjalan sesuai standar yang telah ditetapkan.

i. Assistant Analyst Strategi Pemasaran

Assistant Analyst Strategi Pemasaran bertugas membantu menyusun strategi dan pengembangan pemasaran melalui penyusunan segmentasi pelanggan, mengevaluasi kemampuan bayar pelanggan dan menetapkan strategi pemasaran dalam rangka meningkatkan kinerja pendapatan.

j. Assistant Officer Administrasi Pemasaran

Melaksanakan pengaturan administrasi bagian pemasaran untuk mendukung pengelolaan data pemasaran secara tertib. Adapun uraian tanggung jawab utama dari jabatan ini adalah sebagai berikut :

- 1) Mengumpulkan data, laporan ketentuan/aturan yang berkaitan dengan kegiatan pemasaran.
- 2) Mengelola data dan informasi yang dikumpulkan dan melaporkan perubahan/perkembangannya kepada Deputy Manager pemasaran dan para fungsional ahli.
- 3) Menyimpan dan mengamankan hasil pengolahan data agar mudah ditemukan jika diperlukan.
- 4) Mengagenda surat masuk dan keluar bagian pemasaran.

k. Junior Officer Administrasi Pemasaran

Membantu melaksanakan pengaturan administrasi bagian pemasaran untuk mendukung pengelolaan data pemasaran secara tertib.

l. Deputy Manager Komersial dan Pelayanan Pelanggan

Menyusun kebijakan Sistem Informasi Pengelolaan Piutang Pelanggan (SIP3), melakukan pengendalian penagihan rekening listrik, Data Induk Pelanggan (DIL), Pembacaan Meter dan pembuatan rekening untuk meningkatkan kinerja piutang dan pendapatan serta pengamanan uang pendapatan. Adapun uraian tanggung jawab utama dari jabatan ini adalah sebagai berikut :

- 1) Menyusun prosedur pelaksanaan SIP3 untuk acuan kerja SIP3.
- 2) Memantau pelaksanaan Data Base Pengelolaan Piutang (DPP) wilayah untuk pengamanan pendapatan.
- 3) Mengevaluasi laporan penjualan tenaga listrik (TUL III-09) untuk pelaksanaan fungsi kontrol.

- 4) Mengevaluasi laporan piutang listrik (TUL IV-04) Unit Cabang untuk pelaksanaan fungsi kontrol.
- 5) Mengawasi dan mengendalikan data induk pelanggan (DIL) Unit Cabang untuk pengamanan pendapatan dan meningkatkan pelayanan.
- 6) Mengawasi dan mengendalikan opname saldo piutang untuk pengamanan pendapatan.
- 7) Mengevaluasi pelaksanaan sistem pembacaan meter, penagihan dan laporan serta menyusun rencana penyempurnaannya untuk meningkatkan pelayanan dan pendapatan.
- 8) Mengoordinasi pelaksanaan penagihan kepada pelanggan tertentu antaralain POLRI untuk meningkatkan Kinerja Umur Piutang.
- 9) Memberikan bahan-bahan pertimbangan dan saran dalam menetapkan kebijakan kepada Unit pelaksana Cabang untuk pencapaian Kinerja Unit.
- 10) Mengevaluasi pencapaian Kinerja Umur Piutang dan ratio piutang raguragu unit cabang untuk penilaian kinerja unit.
- 11) Melakukan koordinasi Kinerja Umur Piutang dan ratio piutang ragudengan Tim Kinerja untuk pencapaian target Kinerja Wilayah.

m. Analyst Pelayanan Pelanggan

Merencanakan peningkatan penjualan tenaga listrik dan pengendalian kegiatan pelayanan sambungan baru dan tambah daya. Adapun uraian tanggung jawab utama dari jabatan ini adalah sebagai berikut :

- 1) Melakukan analisa dan evaluasi kelayakan usulan kelistrikan untuk menetapkan pelaksanaan kelistrikan yang menguntungkan perusahaan.
- 2) Mengevaluasi kegiatan pencetakan rekening listrik dan koreksi rekening listrik.
- 3) Melakukan analisa dan evaluasi tata cara atau prosedur pelayanan kepada calon pelanggan untuk memperbaiki kualitas layanan.
- 4) Menyusun target perusahaan yang berkaitan dengan keandalan konfigurasi tarif.

n. Assistant Analyst Pelayanan Pelanggan

Menyiapkan data untuk perencanaan peningkatan penjualan tenaga listrik dan pengendalian kegiatan pelayanan sambungan baru dan tambah daya.

o. Analyst Transaksi Jual Beli Tenaga Listrik

Memantau, menganalisa dan mengevaluasi target dan realisasi penjualan tenaga listrik dan pendapatan lain-lain fungsi pelayanan pelanggan secara tertib dengan mengacu pada ketentuan yang berlaku sehingga pengelolaan penjualan tenaga listrik dapat diterapkan sesuai ketentuan yang berlaku. Adapun uraian tanggung jawab utama dari jabatan ini adalah sebagai berikut :

- 1) Membuat perencanaan penjualan tenaga listrik dan pendapatan lain-lain.

- 2) Menganalisa pelaksanaan dan realisasi penjualan tenaga listrik dan pendapatan lain-lain.
- 3) Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan penjualan tenaga listrik dan pendapatan lain-lain.
- 4) Mengevaluasi realisasi penjualan tenaga listrik dan pendapatan lain-lain.
- 5) Membuat statistik perkembangan penjualan tenaga listrik.
- 6) Mengevaluasi perkembangan penjualan tenaga listrik.
- 7) Melakukan rekonsiliasi pendapatan lain-lain dengan fungsi terkait.

8. Pelayanan Informasi Publik

Sejak dicanangkannya Undang-undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik yang mulai berlaku berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 61 Tahun 2010, mendorong PT PLN (Persero) untuk terus meningkatkan transparansi perusahaan dan membentuk perangkat pelayanan informasi publik. PLN menunjuk Sekretaris Perusahaan dan Manajer Senior/Manajer Bidang terkait di Unit sebagai Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID). Melalui pelayanan informasi publik ini hak masyarakat mendapatkan informasi mengenai perusahaan, proses bisnis PLN, laporan keuangan, tanggung jawab sosial perusahaan, dan informasi terkait lainnya dapat terpenuhi.

9. Pembahasan Data Hasil Penelitian

Dalam menjawab atau menyelesaikan permasalahan, disebut pada Bab I yaitu bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan (gaya instruksi, gaya konsultasi,

gaya partisipasi, dan gaya delegasi) berpengaruh secara partial dan simultan terhadap motivasi kerja pegawai PT. PLN (PERSERO) Rayon Sungguminasa.

B. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah 53 pegawai PT. PLN (PERSERO) Rayon Sungguminasa karena teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dimana populasi berjumlah 111 orang. Terdapat 4 karakteristik yang dimasukkan dalam penilaian ini, yaitu berdasarkan umur, lama bekerja, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir. Untuk mengetahui karakteristik responden yang dimaksud, maka disajikan tabel mengenai responden sebagai berikut :

a. Usia

Tabel 3Usia Koresponden

USIA	Frekuensi (Orang)	Presentase
25-35 Tahun	13	25
36-45 Tahun	16	28
46-55 Tahun	10	19
Diatas 56 Tahun	14	28
Jumlah	53	100

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2016

Berdasarkan tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa jumlah pegawai yang paling dominan adalah pegawai yang berumur tiga puluh enam sampai empat puluh lima tahun, diikuti pegawai berumur diatas 56 tahun. Urutan selanjutnya adalah pegawai berumur dua puluh limasampai tiga puluh lima tahun dan yang paling terkecil adalah pegawaiberumur empat puluh enam sampai lima puluh lima tahun. Dari data tersebut dapat diketahui banyak pegawai yang masih berusia produktif dalam bekerja sehingga diharapkan

pegawai pada PT. PLN (PERSERO) Rayon Sungguminasa diharapkan memiliki motivasi kerja lebih dalam bekerja.

b. Masa Kerja

Tabel 4Masa Kerja Koresponden

Masa Kerja	Frekuensi (Orang)	Presentase
0-5 Tahun	11	21
5-10 Tahun	19	36
>10 Tahun	23	43
Jumlah	53	100

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2016

Berdasarkan Tabel tersebut diatas menjelaskan bahwa jumlah pegawai yang paling dominan adalah Pegawai dengan masa kerja diatas sepuluh tahun, dan diikuti pegawailima sampai sepuluh tahun. Adapun jumlah yang kecil adalah dengan masa kerja dibawah lima tahun. Dari data persentase masa kerja di atas, dapat dijelaskan bahwa sebagian besar pegawai telah menempuh masa kerja diatas lima tahun yang berarti pengalaman pegawai dalam bekerja sudah cukup banyak. Dalam hal ini pegawai diharapkan mampu berkinerja dengan baik dengan dasar pengalaman kerja tersebut.

c. Latar Belakang Pendidikan

Tabel 5Latar Belakang Pendidikan Koresponden

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
SMA/ Sederajat	9	15
D3	16	30
S1	21	40
S2	7	15
Jumlah	53	100

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2016

Berdasarkan tabel tersebut diatas menjelaskan bahwa jumlah Pegawai yang paling dominan adalah yang berlatar belakang Sarjana (S1) dan diikuti Pegawai yang berlatar belakang pendidikan (D3). Urutan selanjutnya adalah yang berlatar belakang pendidikan SMA/ Sederajat, dan yang terakhir adalah yang berlatar belakang pendidikan (S2). Dari data persentase pendidikan terakhir di atas, dapat dijelaskan bahwa hampir seluruh pegawai pada kantor PT. PLN (PERSERO) Rayon Sungguminasa telah memiliki jenjang pendidikan yang cukup tinggi dan diharapkan dari latar belakang pendidikan pegawainya, mampu berkinerja dengan baik dalam setiap melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

d. Jenis Kelamin

Tabel 6Jenis Kelamin Koresponden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki – Laki	36	70
Perempuan	17	30
Jumlah	53	100

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2016

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa jumlah pegawai yang paling dominan adalah Pegawai dengan jenis kelamin Laki-laki. Berdasarkan data persentase jenis kelamin di atas, maka diharapkan pegawai pada PT. PLN (PERSERO) Rayon Sungguminasa mampu melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik karena didukung dengan tenaga Pegawai dengan jenis kelamin laki-laki yang umumnya lebih kuat bekerja dibandingkan Pegawai dengan jenis kelamin perempuan.

C. Hasil Tabulasi Responden

Menurut olah data yang telah dilakukan pada program SPSS dapat digambarkan tentang keinginan responden dalam menjawab setiap pertanyaan yang diberikan oleh penelitian.

1. Gaya kepemimpinan instruksi

Berikut ini adalah hasil didapat dari jawaban para responden mengenai Gaya kepemimpinan instruksi

Tabel 7. Tanggapan Responden terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan

[illegible]

2. Gaya kepemimpinan Konsultasi

Berikut ini adalah hasil yang didapat dari jawaban para responden mengenai Gaya kepemimpinan Konsultasi .

Tabel 8. Tanggapan Responden terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan

[illegible]

3. Gaya kepemimpinan Partisipasi

Berikut ini adalah hasil yang didapat dari jawaban para responden mengenai Gaya kepemimpinan Partisipasi .

Tabel 9. Tanggapan Responden terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan

No.	Pertanyaan/Pernyataan	SKOR									
		ST		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pimpinan selalu melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan	38	72	14	26	1	1	0	0	0	0
2	Pimpinan selalu member kesempatan kepada pegawai untuk mengajukan pendapat dalam rapat untuk pengambilan keputusan	36	68	14	27	3	5	0	0	0	0
3	Pimpinan selalu berusaha memberikan keputusan yang telah terbaik bagi instansi	36	68	14	27	3	5	0	0	0	0
4	Pimpinan melibatkan partisipasi pegawai untuk melancarkan dan meningkatkan komunikasi antar pegawai	38	72	14	26	1	1	0	0	0	0

4. Gaya kepemimpinan Delegasi

Berikut ini adalah hasil yang didapat dari jawaban para responden mengenai Gaya kepemimpinan Delegasi .

Tabel 10. Tanggapan Responden terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan

No.	Pertanyaan/Pernyataan	SKOR									
		STS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pimpinan mau menerima keputusan pegawai yang dinilai baik	33	63	18	34	2	3	0	0	0	0
2	Pimpinan memberikan kewenangan kepada pegawai yang bertanggung jawab untuk menentukan teknis pelaksanaan hasil keputusan	33	63	20	37	0	0	0	0	0	0
3	Pimpinan memberikan kewenangan kepada pegawai yang bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan	29	55	24	45	0	0	0	0	0	0
4	Pimpinan bias menyerahkan kewenangan kepada pegawai yang dianggap mampu	25	47	17	32	1	1	0	0	0	0

5. Variabel Motivasi Kerja (Y)

Tabel 11. Tanggapan Responden terhadap variabel Motivasi kerja

No.	Pertanyaan/Pernyataan	SKOR									
		ST		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kebijakan pimpinan dalam hal program kerja membangkitkan harapan pegawai dalam melakukan	30	57	23	47	0	0	0	0	0	0

	pekerjaan										
2	Pegawai merasa puas dengan penilaian yang diberikan oleh pimpinan atas prestasi kerja anda	31	21	1	1	0	0	0	0	0	0
3	Lingkungan kerja membangkitkan minat pegawai terhadap suatu pekerjaan	33	63	20	37	0	0	0	0	0	0
4	Secara umum pimpinan pegawai bertindak adil terutama yang menyangkut hubungan antara atasan dan bawahan	34	64	19	36	0	0	0	0	0	0
5	Pimpinan selalu memberikan dorongan kepada pegawai mengembangkan kemampuan	33	62	19	36	1	1	0	0	0	0

D. Uji Validitas Dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat menggunakan konsep gejala dan kejadian yang diukur. Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu koefisien, untuk suatu koefisien dapat dikatakan Valid jika suatu pernyataan atau item pada koefisien mampu dapat mengungkapkan suatu yang akan diukur koefisien tersebut. Dalam uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r tabel, jika r hitung $>$ dari r tabel maka indikator dari variabel penelitian dapat dikatakan Valid. Nilai r tabel untuk $n = 53$ adalah sebesar 0,279.

Berikut ini adalah tabel hasil uji validitas menggunakan aplikasi

IBM SPSS V.23 ;

Tabel 12. Uji Validitas instrumen kuesioner variabel (X1)

Item Pertanyaan	Nilai Validitas (r- Hitung)
Item 1	0,843
Item 2	0,890
Item 3	0,960
Item 4	0,901

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2016

Tabel 13. Uji Validitas instrumen kuesioner variabel (X2)

Item Pertanyaan	Nilai Validitas (r- Hitung)
Item 1	0,728
Item 2	0,691
Item 3	0,795
Item 4	0,774

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2016

Tabe 14. Uji Validitas instrumen kuesioner variabel (X3)

Item Pertanyaan	Nilai Validitas (r- Hitung)
Item 1	0,785
Item 2	0,724
Item 3	0,770
Item 4	0,655

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2016

Tabel 5. Uji Validitas instrumen kuesioner variabel (X4)

Item Pertanyaan	Nilai Validitas (r- Hitung)
Item 1	0,738
Item 2	0,771
Item 3	0,797
Item 4	0,627

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2016

Tabel 16. Uji Validitas instrumen kuesioner variabel (Y)

Item Pertanyaan	Nilai Validitas (r- Hitung)
Item 1	0,918
Item 2	0,892
Item 3	0,964
Item 4	0,892
Item 5	0,963

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2016

Berdasarkan tabel sampai tabel di atas menunjukkan bahwa, seluruh nilai r-hitung untuk item pertanyaan kuesioner pada variabel penelitian yang digunakan menghasilkan nilai r-hitung yang lebih besar dari nilai r-tabel. Nilai r-tabel untuk jumlah sampel ($n=53$) adalah sebesar 0,279 sehingga seluruh item pertanyaan pada masing-masing kuesioner dapat dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu koesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu koesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengujian reliablitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan nilai hitung cronbach's alpha, jika nilai hasil hitung cronbach's alpha $>0,600$ Reliabilitas dapat diterima. Pengujian dari reliabilitas untuk masing-masing variabel diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 17. Hasil pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Instruksi	0,919	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Konsultasi.	0,737	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Partisipasi	0,696	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Delegasi	0,708	Reliabel
Motivasi	0,958	Reliabel

Sumber : Data olahan SPSS tahun 2016

Hasil pengujian reliabilitas dalam tabel diatas menunjukkan semua variabel dalam penelitian ini mempunyai koefisien cronbach's Alpa () yang lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari koesioner adalah reliabel.

D. Uji Asumsi Klasik

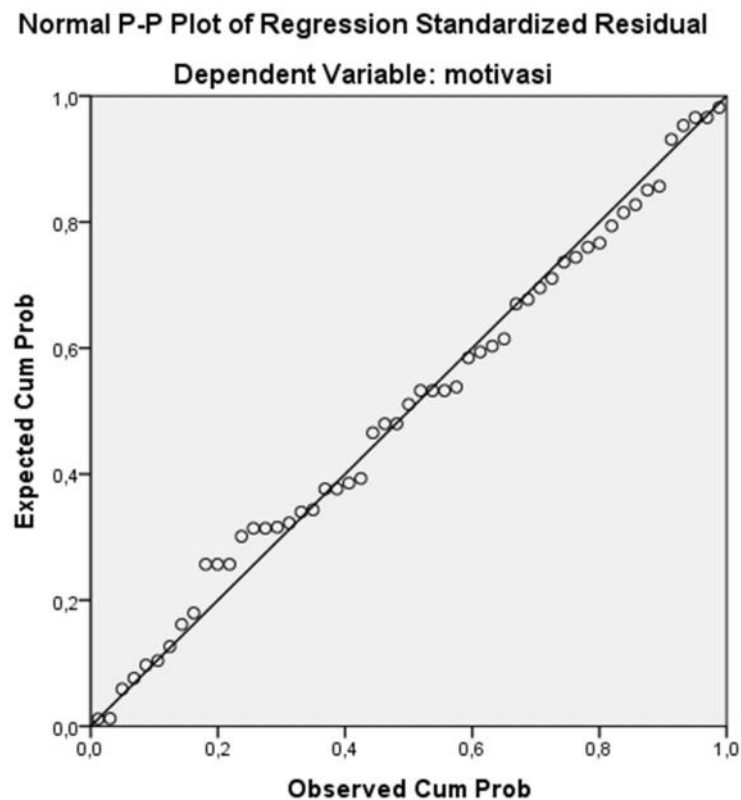
1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi normalnya data dapat melihat melalui output grafik kurva normal p-plot. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis grafik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dar residualnya.

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal (menyerupai lonceng), regresi memenuhi asumsi normalitas.

- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histograam tidak menunjukka pola distribusi normal, malka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4. Hasil Uji Normalitas

Sumber : data primer diolah 2016

Berdasarkan grafik p-plot pada gambar 4 diatas ini memperlihatkan penyebaran (titik) disekitar garis regresi (diagonal) dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 18. Hasil Uji Multikoleniaritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	gaya kepemimpinan instruksi	,548	1,826
	gaya kepemimpinan konsultasi	,505	1,979
	gaya kepemimpinan partisipasi	,770	1,298
	gaya kepemimpinan delegasi	,996	1,004

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10 % yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90 %, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

E. Analisis Regresi Linier Berganda

1. Persamaan Regresi

Regresi linear berganda adalah metode statistika yang digunakan untuk membentuk hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas. Apabila variabel bebas berjumlah lebih dari satu maka analisis regresinya menggunakan persamaan regresi linier berganda

Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana :

Y = Motivasi Kerja

- a = Konstanta
- b_{1,2,3,4} = Koefisien regresi
- X_(1,2,3,4) = Gaya Kepemimpinan (Instruksi, Konsultasi, Partisipan, Delegasi)
- e = error / Variabel pengganggu

Berdasarkan analisis data yang menggunakan perhitungan regresi berganda dengan program *Statistical for product and servise solution* (SPSS) versi 23, maka didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 19 Hasil Estimasi Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,794	3,017		2,252	,029
gaya kepemimpinan instruksi	-,606	,126	-,470	-4,797	,000
gaya kepemimpinan konsultasi	1,637	,154	1,087	10,657	,000
gaya kepemimpinan partisipasi	,030	,112	,022	,268	,789
gaya kepemimpinan delegasi	-,165	,113	-,106	-1,459	,151

Sumber : Data Olahan SPSS tahun 2016

persamaan regresi linier berganda tersebut adalah :

$$Y = 6,794 - 0,606X_1 + 1,637X_2 + 0,030X_3 - 0,165X_4$$

- a) Nilai konstanta sebesar 6,794 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel Bebas (gaya kepemimpinan) maka *motivasi* kerja tetap menghasilkan nilai sebesar 6,749 atau dengan kata lain. Jika variabel X₁, X₂, X₃ dan X₄ sama dengan 0 maka motivasi kerja tetap menghasilkan 6,794.

- b) Nilai koefisiensi regresi X1 sebesar -0,606 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 tingkat nilai X1 (gaya kepemimpinan instruksi) akan mengakibatkan motivasi kerja karyawan berkurang sebesar 0,606 dengan anggapan variabel X2, X3, dan X4 tidak mempengaruhi atau = 0.
- c) Nilai koefisiensi regresi X2 sebesar 1,637 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 tingkat nilai X2 (gaya kepemimpinan konsultasi) akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sebesar 1,637 dengan anggapan variabel X1, X3, dan X4 tidak mempengaruhi atau = 0.
- d) Nilai koefisiensi regresi X3 sebesar 0,030 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 tingkat nilai X3 (gaya kepemimpinan partisipan) akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sebesar 1,637 dengan anggapan variabel X1, X2, dan X4 tidak mempengaruhi atau = 0.
- e) Nilai koefisiensi regresi X4 sebesar -0,165 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 tingkat nilai X4 (gaya kepemimpinan delegasi) akan mengurangi motivasi kerja karyawan sebesar 0,165 dengan anggapan variabel X1, X2, dan X3 tidak mempengaruhi atau = 0.

2. Analisis Korelasi

Tabel 20. Analisis Korelasi

Model	R	R Square
1	,865 ^a	,748

Sumber : Data Olahan SPSS Tahun 2016

Dari tabel 14, pada kolom Koefisien korelasi (R) ditemukan hasil sebesar 0,865, berada pada interval antara 0,800 – 1,000. Dari hasil tersebut maka dapat di tafsirkan bahwa hubungan variabel Bebas(Gaya

kepemimpinan) terhadap variabel terikat (motivasi kerja) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Pada tabel sebelumnya juga menunjukkan, bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) yang digunakan untuk menghitung pengaruh independen (X terhadap variabel dependen Y sebesar) 0,748 atau 74,8%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen (Intrupsi, Konsultasi, Partisipasi dan Delegasi) sebesar 74,8 %. Sedangkan sisanya sebesar 25,2 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Seperti Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, semangat kerja dan lain-lain.

4. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah seluruh variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya. Syarat diterimanya hipotesis signifikansi simultan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis yang diterima adalah hipotesis alternatif (H_a) dan sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis yang diterima adalah hipotesis Nol (H_0). F_{tabel} untuk sampel sebesar 53 ($df_1 = k-1 = 5 - 1 = 4$) ($df_2 = n-k-1 = 53 - 4 - 1 = 48$). Nilai f_{tabel} untuk $n = 53$ adalah sebesar 2,57.

Tabel 21. Hasil Analisis Regresi Secara Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	222,062	4	55,516	35,569	,000 ^b
Residual	74,919	48	1,561		
Total	296,981	52			

a. Dependent Variable: motivasi

b. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan delegasi, gaya kepemimpinan partisipasi, gaya kepemimpinan instruksi, gaya kepemimpinan konsultasi

Sumber : Data olahan SPSS tan 2016

a. Uji hipotesis 1 (H1)

H0 = Gaya kepemimpinan secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

H1 = Gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa F hitung (35,569) > F tabel (2,57) dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis yang diterima adalah H1 yang berarti variabel X (Instruksi, Konsultasi, Partisipasi dan Delegasi) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (Motivasi Kerja).

5. Uji - t (Pengujian Hipotesis Secara Parsial)

Uji - t digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Melalui uji- t dapat juga diketahui mengenai informasi tentang seberapa besarnya pengaruh variabel bebas terhadap kinerja pegawai. Syarat diterimanya hipotesis apabila nilai $-t$ hitung $< -t$ tabel atau t hitung $> t$ tabel dengan taraf signifikan $< 0,05$. Dengan menggunakan sampel sebanyak 53 orang pegawai dengan $df = n - k - 1$ atau $df = 53 - 4 - 1 = 48$ maka, diperoleh t_{tabel} (2,021) dengan tingkat signifikansinya () 0,05

``Tabel 22.Hasil Uji Regresi Secara Parsial

Model		T	Sig.
1	(Constant)	2,252	,029
	gaya kepemimpinan instruksi	-4,797	,000
	gaya kepemimpinan konsultasi	10,657	,000
	gaya kepemimpinan partisipasi	,268	,789
	gaya kepemimpinan delegasi	-1,459	,151

Sumber : Data olahan SPSS tahun 2016

a. Uji hipotesis 2 (H2)

H0 = Gaya kepemimpinan instruksi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

H2 = Gaya kepemimpinan instruksi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa t hitung (-4,797)< t tabel (-2,021) dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H0 ditolak dan hipotesis yang diterima adalah H2 yang berarti variabel gaya kepemimpinan instruksi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (Motivasi Kerja).

b. Uji hipotesis 3 (H3)

H0 = Gaya kepemimpinan konsultasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

H3 = Gaya kepemimpinan konsultasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa t hitung (0,268)< t tabel (2,021) dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H0 ditolak dan hipotesis yang

diterima adalah H3 yang berarti variabel gaya kepemimpinan konsultasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (Motivasi Kerja).

c. Uji hipotesis 4 (H4)

H0 = Gaya kepemimpinan partisipasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

H4 = Gaya kepemimpinan partisipasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa t hitung $(-4,797) < t$ tabel $(-2,021)$ dengan taraf signifikansi $0,789 > 0,05$. Maka H4 ditolak dan hipotesis yang diterima adalah H0 yang berarti variabel gaya kepemimpinan partisipasi secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (Motivasi Kerja).

d. Uji hipotesis 5 (H5)

H0 = Gaya kepemimpinan delegasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

H4 = Gaya kepemimpinan delegasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa t hitung $(-1,459) > t$ tabel $(-2,021)$ dengan taraf signifikansi $0,151 > 0,05$. Maka H5 ditolak dan hipotesis yang diterima adalah H0 yang berarti variabel gaya kepemimpinan delegasi secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (Motivasi Kerja).

6. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan sebelumnya menyatakan bahwa, secara bersama-sama atau simultan seluruh variabel bebas gaya kepemimpinan (Instruksi, Konsultasi, Partisipasi dan Delegasi) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Seluruh variabel bebas tersebut berhubungan kuat terhadap motivasi kerja dengan besarnya kontribusi gaya kepemimpinan (Instruksi, Konsultasi, Partisipasi dan Delegasi) mempengaruhi motivasi kerja karyawan sebesar sebesar 74,8 %. Sedangkan sisanya sebesar 25,2 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Seperti Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, semangat kerja dan lain-lain.

Gaya kepemimpina instruksi dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Namun pengaruh yang signifikan tersebut memberikan dampak negatif terhadap motivasi kerja. Dampak negatif tersebut disebabkan karena pada dasarnya manusia dalam hal ini karyawan tidak nyaman jika pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang hanya tahu untuk memberikan instruksi tanpa memberikan praktek yang nyata.

Gaya kepemimpinan konsultasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Gaya kepemimpinan konsultasi mampu memberikan dampak yang positif terhadap motivasi kerja karyawan dengan kontribusi yang paling dominan diantara gaya kepemimpinan instruksi, delegasi dan partisipasi. Hal tersebut dikarenakan pemimpin dengan gaya kepemimpinan konsultasi akan menciptakan suasana yang bersahabat antara

pimpinan dengan karyawan karena pimpinan akan senantiasa memberikan masukan dan solusi terhadap permasalahan-permasalahan yang dialami oleh karyawan baik itu masalah di lingkungan kerja maupun masalah pribadi karyawan

Gaya kepemimpinan partisipasi dalam penelitian ini memberikan dampak yang positif terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini dikarenakan tidak ada jarak yang membatasi pimpinan dengan karyawan dalam menyelesaikan permasalahan dalam lingkup pekerjaan. Karena pimpinan senantiasa turun langsung membantu setiap pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Namun pengaruh yang positif tersebut tidak signifikan dikarenakan karyawan merasa setiap pekerjaan yang diberikan akan selalu mendapat bantuan atau pertolongan dari pimpinan sehingga peningkatan motivasi kerja karyawan tidak terlalu besar.

Gaya kepemimpinan delegasi secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Gaya kepemimpinan akan mengakibatkan berkurangnya motivasi kerja karyawan dikarenakan setiap keputusan yang diambil oleh pimpinan tidak memperhatikan situasi dan kondisi lingkungan kerja melainkan keputusan tersebut tergantung dari orang-orang yang memberikan mandat terhadap pimpinan.

Sejalan hasil penelitian ini, telah sesuai teori dan pendapat ahli yang dikemukakan oleh Keith Davis (2011:3-4) bahwa Kepemimpinan dan Motivasi merupakan dua hal yang berbeda, mesti memiliki tautan dalam konteks kerja dan interaksi antar manusia, dan Kepemimpinan adalah faktor manusiawi yang mengikat suatu kelompok bersama dan memberinya motivasi menuju tujuan-tujuan tertentu, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Ini berarti antara kepemimpinan dan motivasi memiliki ikatan / hubungan yang kuat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja. Kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah :

1. Secara simultan gaya kepemimpinan yang terdiri dari gaya kepemimpinan instruksi, gaya kepemimpinan konsultasi, gaya kepemimpinan partisipasi, dan gaya kepemimpinan delegasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.
2. Gaya kepemimpinan instruksi secara parsial memberikan pengaruh negatif.
3. Gaya kepemimpinan konsultasi secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan kontribusi yang paling dominan diantara gaya kepemimpinan lainnya.
4. Gaya kepemimpinan partisipasi secara parsial memberikan pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.
5. Gaya kepemimpinan delegasi secara parsial memberikan dampak negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

B. Saran

Dari hasil Penelitian dan pembahasan serta rumusan kesimpulan hasil penelitian ini, maka beberapa masukan atau saran dari penulis bagi pihak-pihak yang berkepentingan di PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan antara lain sebagai berikut :

1. Pimpinan sebaiknya memperhatikan gaya kepemimpinan dalam memimpin karyawan demi peningkatan motivasi kerja karyawan.
2. Pimpinan sebaiknya menerapkan gaya kepemimpinan konsultasi dan partisipasi yang mampu memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja karyawan.
3. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi agar kiranya dapat dipertahankan atau bahkan ditingkatkan lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2004. *Manajemen Motivasi*. Jakarta : Grasindo.
- Davis, Keith. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. PT. Asdi Mahasatya, Jakarta
- Effendy, Julia. 2004. *Memadu Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Alih Bahasa ; Nuktah. A. Kurde. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Gomes, Faustino C. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset.-
- Lussier, Robert N. 1990. *Human Relations in Organization : A Skill Building Approach*. Homewood. Illinois : Richard D. Irwin, Inc.
- Martoyo, Susilo. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Muhammad Ali, 1997. *Kamus Bahasa Indonesia Modern*. Jakarta: Pustaka Amani.
- Mulyasa, E. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Cetakan Keempat. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Reksohadiprodjo, Sukanto dan T. Hani Handoko. 1986. *Organisasi Perusahaan: Teori dan Perilaku*. Edisi 2. Yogyakarta : BPFE.
- Siagian, Sondang P. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Stoner, James A.F. 1995. *Manajemen*, Edisi Kedua. Terjemahan: Antarikso, dkk, Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Thoha, Miftah. 1995. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali.
- Wahjosumidjo. 2003. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

L
A
M
P
I
R
A
N

Kuesioner Penelitian

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Karyawan PT. PLN(persero) Rayon Sungguminasa

Dengan hormat,

Dalam rangka penyelesaian akhir Studi kami di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Makassar, serta untuk meningkatkan pengetahuan yang mendalam. Adapun judul skripsi yang saya maksud dalam melakukan penelitian ini adalah “Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor PT. PLN(persero) Rayon Sungguminasa

Di tengah kesibukan Bapak/Ibu, kami memohon berkenangkanlah sejenak untuk mengisi Kuesioner yang kami ajukan ini guna mendukung terlaksananya penelitian ini.

Demikian saya mengucapkan banyak terima kasih kepada Bapak/Ibu sekalian yang studi meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

Penulis,

Lembar Kuesioner

PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa.

Nama Pegawai :

Jenis Kelamin :

Jabatan/Posisi :

GAYA KEPEMIMPINAN (X)

Gaya Kepemimpinan Instruksi (X1)

1. Pimpinan memberikan instruksi yang jelas kepada pegawai

- | | |
|------------------------|------------------|
| a. Sangat Setuju | c. Kurang Setuju |
| e. Sangat tidak setuju | |
| b. Setuju | d. Tidak Setuju |

2. Instruksi yang diberikan oleh pimpinan mudah dipahami

- | | |
|------------------------|------------------|
| a. Sangat Setuju | c. Kurang Setuju |
| e. Sangat tidak setuju | |
| b. Setuju | d. Tidak Setuju |

3. Pimpinan menjelaskan uraian tugas yang harus anda kerjakan sebelumnya

- | | |
|------------------------|------------------|
| a. Sangat Setuju | c. Kurang Setuju |
| e. Sangat tidak setuju | |
| b. Setuju | d. Tidak Setuju |

4. Pimpinan selalu mengadakan pengawasan secara ketat kepada pegawai yang kurang kompeten dan malas

- | | |
|------------------------|------------------|
| a. Sangat Setuju | c. Kurang Setuju |
| e. Sangat tidak setuju | |
| b. Setuju | d. Tidak setuju |

Gaya Kepemimpinan Konsultasi (X2)

1. Pimpinan memberi kesempatan kepada pegawai untuk meminta penjelasan mengenai keputusan sebelum keputusan itu ditetapkan

- | | |
|------------------------|------------------|
| a. Sangat Setuju | c. Kurang Setuju |
| e. Sangat tidak setuju | |
| b. Setuju | d. Tidak Setuju |

2. Pimpinan memperhatikan konflik-konflik yang sering terjadi para pada pegawai

- | | |
|------------------------|------------------|
| a. Sangat Setuju | c. Kurang Setuju |
| e. Sangat tidak setuju | |
| b. Setuju | d. Tidak setuju |

3. Pimpinan mau menerima saran yang lebih baik terhadap keputusannya

- | | |
|------------------------|------------------|
| a. Sangat Setuju | c. Kurang Setuju |
| e. Sangat tidak setuju | |
| b. Setuju | d. Tidak Setuju |

4. Pimpinan memberikan dorongan semangat terhadap pegawai agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan bertanggungjawab

- | | |
|------------------------|------------------|
| a. Sangat Setuju | c. Kurang Setuju |
| e. Sangat tidak setuju | |
| b. Setuju | d. Tidak Setuju |

Gaya Kepemimpinan Partisipasi (X3)

1. Pimpinan selalu melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan

- | | |
|------------------------|------------------|
| a. Sangat Setuju | c. Kurang Setuju |
| e. Sangat tidak setuju | |
| b. Setuju | d. Tidak Setuju |

2. Pimpinan selalu memberi kesempatan kepada pegawai untuk mengajukan pendapat dalam rapat untuk pengambilan keputusan

- | | |
|------------------------|------------------|
| a. Sangat Setuju | c. Kurang Setuju |
| e. Sangat tidak setuju | |
| b. Setuju | d. Tidak Setuju |

3. Pimpinan selalu berusaha memberikan keputusan yang terbaik bagi instansi

- | | |
|------------------------|------------------|
| a. Sangat Setuju | c. Kurang Setuju |
| e. Sangat tidak setuju | |
| b. Setuju | d. Tidak Setuju |

4. Pimpinan melibatkan partisipasi pegawai untuk melancarkan dan meningkatkan komunikasi antar pegawai

- | | |
|------------------------|------------------|
| a. Sangat Setuju | c. Kurang Setuju |
| e. Sangat tidak setuju | |
| b. Setuju | d. Tidak Setuju |

Gaya Kepemimpinan Delegasi (X4)

1. Pimpinan mau menerima keputusan pegawai yang dinilai baik

- | | |
|------------------------|------------------|
| a. Sangat Setuju | c. Kurang Setuju |
| e. Sangat tidak setuju | |
| b. Setuju | d. Tidak Setuju |

2. Pimpinan memberikan kewenangan kepada pegawai yang bertanggungjawab untuk menentukan teknis pelaksanaan hasil keputusan

- | | |
|------------------------|------------------|
| a. Sangat Setuju | c. Kurang Setuju |
| e. Sangat tidak setuju | |
| b. Setuju | d. Tidak Setuju |

3. Pimpinan memberikan kewenangan kepada pegawai yang bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan

- | | |
|------------------------|------------------|
| a. Sangat Setuju | c. Kurang Setuju |
| e. Sangat tidak setuju | |
| b. Setuju | d. Tidak Setuju |

4. Pimpinan biasa menyerahkan kewenangan kepada pegawai yang dianggap mampu

- | | |
|------------------------|------------------|
| a. Sangat Setuju | c. Kurang Setuju |
| e. Sangat tidak setuju | |
| b. Setuju | d. Tidak Setuju |

Motivasi Kerja

1. Kebijakan pimpinan dalam hal program kerja membangkitkan harapan bagi bapak/ Ibu dalam melakukan pekerjaan

- | | |
|------------------------|------------------|
| a. Sangat Setuju | c. Kurang Setuju |
| e. Sangat tidak setuju | |
| b. Setuju | d. Tidak Setuju |

2. Pegawai merasa puas dengan penilaian yang diberikan oleh pimpinan atas prestasi kerja anda

- | | |
|------------------------|------------------|
| a. Sangat Setuju | c. Kurang Setuju |
| e. Sangat tidak setuju | |
| b. Setuju | d. Tidak Setuju |

3. Lingkungan kerja membangkitkan minat Pegawai terhadap suatu pekerjaan

- | | |
|------------------------|------------------|
| a. Sangat Setuju | c. Kurang Setuju |
| e. Sangat tidak setuju | |
| b. Setuju | d. Tidak Setuju |

4. Secara umum pimpinan Pegawai bertindak adil terutama yang menyangkut hubungan antara atasan dan bawahan

- | | |
|------------------------|------------------|
| a. Sangat Setuju | c. Kurang Setuju |
| e. Sangat tidak setuju | |
| b. Setuju | d. Tidak Setuju |

5. Pimpinan selalu memberikan dorongan kepada Pegawai untuk mengembangkan kemampuan

- | | |
|------------------------|------------------|
| a. Sangat Setuju | c. Kurang Setuju |
| e. Sangat tidak setuju | |
| b. Setuju | d. Tidak Setuju |

TABULASI GAYA KEPEMIMPINAN

1. Gaya Instruksi

No	X1				TOTAL X1
	1	2	3	4	
1	4	5	5	5	19
2	4	4	4	4	16
3	4	5	5	5	19
4	4	4	5	5	18
5	5	5	5	5	20
6	4	5	4	4	17
7	5	5	5	5	20
8	4	4	4	4	16
9	5	5	5	5	20
10	5	4	5	5	19
11	5	5	5	5	20
12	4	4	4	4	16
13	4	4	4	4	16
14	4	4	4	4	16
15	4	5	5	5	19
16	4	5	5	5	19
17	5	5	5	5	20
18	4	4	4	4	16
19	5	5	5	5	20
20	4	5	5	5	19
21	4	4	4	4	16
22	5	5	5	5	20
23	4	4	4	4	16
24	4	4	4	4	16
25	4	4	4	4	16
26	4	4	4	4	16
27	5	5	5	5	20
28	4	4	4	4	16
29	5	5	5	5	20
30	5	5	5	5	20
31	5	5	5	5	20
32	4	4	4	4	16
33	5	5	5	5	20
34	4	4	4	4	16
35	5	5	5	5	20

36	5	5	5	5	20
37	5	5	5	5	20
38	5	5	5	5	20
39	5	5	5	5	20
40	4	4	4	4	16
41	5	5	5	5	20
42	4	4	4	4	16
43	3	3	4	5	15
44	4	4	4	4	16
45	4	4	4	4	16
46	4	5	5	5	19
47	4	4	4	4	16
48	4	5	5	5	19
49	4	4	5	5	18
50	5	5	5	5	20
51	4	5	4	4	17
52	5	5	5	5	20
53	4	4	4	4	16

2. Gaya Konsultasi (X₂)

No	X2				TOTAL X1
	1	2	3	4	
1	4	4	5	5	18
2	4	4	4	4	16
3	5	4	5	5	19
4	5	4	5	5	19
5	5	5	5	5	20
6	4	4	4	4	16
7	5	5	5	5	20
8	4	4	4	4	16
9	5	5	5	5	20
10	5	5	5	5	20
11	5	5	5	5	20
12	4	4	5	5	18
13	5	5	5	5	20
14	4	4	4	4	16
15	4	4	5	5	18
16	4	4	4	4	16
17	5	5	3	3	16
18	4	4	4	4	16
19	5	5	4	4	18
20	5	5	5	5	20
21	4	4	4	4	16
22	5	5	4	5	19
23	4	4	4	4	16
24	4	4	5	5	18
25	4	4	4	5	17
26	4	4	5	5	18
27	5	5	4	4	18
28	4	4	5	5	18
29	5	5	5	4	19
30	5	5	5	5	20
31	5	5	4	4	18
32	4	4	4	4	16
33	5	5	4	4	18
34	4	4	4	4	16
35	5	5	5	5	20
36	5	5	4	4	18
37	5	5	5	5	20

38	5	5	5	5	20
39	5	5	5	5	20
40	4	4	4	4	16
41	5	5	5	5	20
42	4	4	4	4	16
43	3	5	5	5	18
44	4	4	5	5	18
45	4	4	5	5	18
46	4	4	5	5	18
47	4	4	4	4	16
48	5	4	5	5	19
49	5	4	5	5	19
50	5	5	5	5	20
51	4	4	4	4	16
52	5	5	5	5	20
53	4	4	4	4	16

3. Gaya Partisipasi (X₃)

NO	X3				TOTAL X1
	1	2	3	4	
1	5	5	5	5	20
2	4	4	4	4	16
3	5	5	5	5	20
4	5	5	5	5	20
5	5	5	5	5	20
6	4	4	4	4	16
7	5	5	5	5	20
8	4	4	4	4	16
9	5	5	5	5	20
10	5	5	5	5	20
11	5	5	5	5	20
12	5	5	5	5	20
13	5	5	5	5	20
14	4	4	4	4	16
15	5	5	5	5	20
16	4	4	4	4	16
17	4	4	4	4	16
18	5	5	5	5	20
19	4	5	5	5	19
20	5	5	5	5	20
21	4	4	4	4	16
22	4	4	4	4	16
23	4	4	4	4	16
24	4	4	4	4	16
25	5	5	5	5	20
26	4	5	5	5	19
27	5	5	5	5	20
28	5	4	4	4	17
29	5	5	5	5	20
30	4	4	4	4	16
31	5	5	5	5	20
32	4	5	5	5	19
33	5	5	5	5	20
34	5	5	5	4	19
35	5	5	5	5	20
36	5	5	5	5	20
37	5	5	5	5	20

38	5	3	5	5	18
39	5	5	3	5	18
40	5	5	1	5	16
41	5	5	5	5	20
42	5	5	5	4	19
43	3	4	2	5	14
44	5	5	5	5	20
45	5	3	5	5	18
46	5	5	5	5	20
47	5	3	4	5	17
48	5	5	5	5	20
49	5	5	5	5	20
50	5	5	4	5	19
51	5	5	5	3	18
52	5	4	5	5	19
53	5	5	5	5	20

4. Gaya Delegasi (X_4)

NO	X4				TOTAL X1
	1	2	3	4	
1	4	4	4	4	16
2	5	5	5	4	19
3	4	4	4	4	16
4	5	5	5	5	20
5	5	5	5	4	19
6	5	5	5	5	20
7	4	4	5	5	18
8	5	5	4	4	18
9	4	4	5	5	18
10	5	5	5	4	19
11	5	5	5	5	20
12	5	5	4	4	18
13	4	4	4	4	16
14	5	5	4	4	18
15	4	4	4	4	16
16	5	5	5	5	20
17	5	5	4	4	18
18	5	5	5	5	20
19	5	5	5	5	20
20	5	5	5	5	20
21	4	4	4	4	16
22	5	5	5	5	20
23	4	4	4	4	16
24	3	5	5	5	18
25	4	4	5	5	18
26	4	4	5	5	18
27	4	4	4	5	17
28	4	4	4	4	16
29	5	4	4	5	18
30	5	4	4	4	17
31	5	5	5	3	18
32	4	4	4	4	16
33	5	5	5	4	19
34	5	5	5	5	20
35	5	5	5	4	19
36	4	4	4	4	16
37	5	5	5	4	19

38	5	5	4	5	19
39	5	5	5	5	20
40	5	5	4	4	18
41	4	4	4	4	16
42	5	5	4	4	18
43	4	4	5	5	18
44	5	5	5	5	20
45	5	5	5	5	20
46	5	5	4	4	18
47	5	5	5	5	20
48	5	5	5	5	20
49	4	4	4	4	16
50	5	5	5	5	20
51	4	4	4	4	16
52	3	5	4	4	16
53	5	5	5	5	20

Tabulasi Motivasi Kerja

No	PERTANYAAN VARIABEL Y					TOTAL Y
	1	2	3	4	5	
1	5	5	5	5	5	25
2	4	4	4	4	4	20
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	5	25
6	4	4	4	4	4	20
7	5	5	5	5	5	25
8	4	4	4	4	4	20
9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	5	5	25
11	5	5	5	5	5	25
12	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	5	5	25
14	4	4	4	4	4	20
15	5	5	5	5	5	25
16	4	4	4	4	4	20
17	3	3	4	5	3	18
18	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	4	4	20
20	5	5	5	5	5	25
21	4	4	4	4	4	20
22	4	5	5	5	5	24
23	4	4	5	5	5	23
24	5	5	5	5	5	25
25	4	5	4	4	4	21
26	5	5	5	5	5	25
27	4	4	4	4	4	20
28	5	5	5	5	5	25
29	5	4	5	5	5	24
30	5	5	5	5	5	25
31	4	4	4	4	4	20
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	4	20
34	4	4	4	4	4	20
35	5	5	5	5	5	25
36	4	4	5	5	5	23

37	5	5	5	5	5	25
38	5	5	4	4	4	22
39	5	5	5	5	5	25
40	4	4	4	4	4	20
41	5	5	5	5	5	25
42	4	4	5	5	5	23
43	5	5	5	5	5	25
44	5	5	5	5	5	25
45	5	5	5	5	5	25
46	5	5	5	5	5	25
47	4	4	4	4	4	20
48	5	5	5	5	5	25
49	5	5	5	5	5	25
50	5	5	5	5	5	25
51	4	4	4	4	4	20
52	5	5	5	5	5	25
53	4	4	4	4	4	20



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jl. Raya Pendidikan Ge Pettarani ged. BT Makassar Telp. 889464, Fax (0411)887604

Makassar, 04 Januari 2016

No : 2033UN36.22/PL/2016

Lamp :

Hal : Permintaan Izin Melaksanakan Pra Penelitian

Kepada Yth.

Pimpinan PT. PLN (persero) CABANG SUNGGUMINASA

Di-

Tempat

Dimohon dengan Hormat kiranya kepada mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini, dapat diberikan izin mengadakan pra penelitian pada :

PT. PLN (persero) CABANG SUNGGUMINASA

Dalam rangka penelitian skripsi

Nama : Sumardianti

Nim : 1293142067


Prodi : Manajemen/Konsentrasi Manajemen SDM/SI

Masalah yang difeliti:

" Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor PT. PLN (persero) CABANG SUNGGUMINASA "

Atas bantuan dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih

 Pembantu Dekan Bidang Akademik
Fakultas Ekonomi UNM


DR. H. Muhammad Azis, M.Si
NIP. 19591231 198601 1 005

Tembusan :

- 1 Ketua Program Studi Manajemen
- 2 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar



**PT PLN (Persero)
AREA MAKASSAR SELATAN
RAYON SUNGGUMINASA**

Jl. Tumanurung No. 5 Sungguminasa

Kabupaten Gowa

0411-888592, 868038

Nomor : 770/161/RSKM/2016
Lampiran :
Sifat : Biasa
Perihal : Permintaan izin melaksanakan Pra Penelitian

16 Maret 2016

KEPADA

Yth. Pembantu Dekan Bid. Akademik
Fakultas Ekonomi UNM
Jl. Raya Pendidikan Ge. Pettarani
Makassar

menunjuk Surat saudara No. 2037UN36.22/PL/2016 tanggal 4 Januari 2016 perihal Permintaan izin melaksanakan pra penelitian pada PT PLN (Persero) Rayon Sungguminasa, maka disampaikan bahwa :

Nama : Sumardianti
NIM : 1293142067
Prodi : Manajemen / Konsentrasi Manajemen SDM/S1

Dapat kami setuju untuk melaksanakan Pra Penelitian di PT PLN (Persero) Rayon Sungguminasa dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Wajib mengikuti aturan yang berlaku di PT PLN (Persero) Rayon Sungguminasa
2. Selama melaksanakan Pra Penelitian tidak diberikan akomodasi
3. Wajib melindungi diri dan PT PLN (Persero) Rayon Sungguminasa tidak bertanggung jawab apabila terjadi kecelakaan terhadap peneliti

Demikian kami sampaikan dan atas perhatiannya diucapkan terima kasih

PLN SUPERVISOR PELAYANAN & ADMI



CECEP GUNAWAN

Tembusan :

- Arsip



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jl. Raya Pendidikan Ge Pettarani ged. BT Makassar Telp 889464,
Fax. (0411)887604

Makassar, 09 Februari 2016

Nomor : 2057/UN36.22/PL/2016
Lamp : 1 Rangkap proposal
Hal : Permintaan Izin Melaksanakan Penelitian

Yth,
GUBERNUR PROVINSI SULAWESI SELATAN
Kepala UPT P2T BKPM Provinsi Sulawesi Selatan
Di-

Tempat

Dimohon dengan Hormat kiranya kepada mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini,
dapat diberikan izin untuk mengadakan penelitian pada :

PT.PLN (persero) CABANG SUNGGUMINASA

Dalam rangka penelitian skripsi

Nama : sumardianti
Nim : 1293142067
Jurusan : Manajemen/Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia/S1

Dosen pembimbing

1. **Dr. Anwar Ramli SE., M.Si**
2. **Tenri S.P. Dipatmodjo, SE., M.M**

Masalah yang diteliti:

"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA
KANTOR PT.PLN(persero) CABANG SUNGGUMINASA

Atas bantuan dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.



Pembantu Dekan Bidang Akademik
Fakultas Ekonomi UNM

Dr. H. Muhammad Azis, M.Si
NIP. 198912311986011005

Tembusan :

1. Ketua Jurusan Manajemen
2. Dekan Fakultas Ekonomi UNM
3. Para pembimbing yang bersangkutan



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
BADAN KOORDINASI PENANAMAN MODAL DAERAH
UNIT PELAKSANA TEKNIS - PELAYANAN PERIZINAN TERPADU
(UPT - P2T)

Nomor : 4839/S.01.P/P2T/04/2016
Lampiran :
Perihal : Izin Penelitian

KepadaYth.
Direktur PT. PLN (Persero) Cab. Sungguminasa

di-
Tempat

Berdasarkan surat Pembantu Dekan Bid. Akademik FE UNM Makassar Nomor : 2037/UN36.22/PL/2016 tanggal 09 Februari 2016 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **SUMARDIANTI**
Nomor Pokok : 1293142067
Program Studi : Manajemen
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)
Alamat : Jl. Raya Pendidikan Ge Pettarani Ged. BT Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan judul :

" PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR PT. PLN (PERSERO) CABANG SUNGGUMINASA "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **28 April s/d 28 Mei 2016**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada tanggal : 27 April 2016

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
KEPALA BADAN KOORDINASI PENANAMAN MODAL DAERAH
PROVINSI SULAWESI SELATAN
Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu



A. M. YAMIN, SE., MS.
Pangkat : Pembina Utama Madya
Nip : 19610513 199002 1 002

Tembusan Yth
1. Pembantu Dekan Bid. Akademik FE UNM Makassar;
2. Pertinggal.

SIMAP BKPM 27-04-2016



Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://p2tbkpmdupt.sulselprov.go.id> Email : p2t_provsulsel@yahoo.com
Makassar 90222

